



CASA CIVIL - CASA CIVIL

DECRETO N. 23.698, DE 27 DE FEVEREIRO DE 2019.

Aprova o Plano Estratégico da Segurança Pública, Defesa e Cidadania do Estado de Rondônia.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE RONDÔNIA, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 65, inciso V da Constituição do Estado, e

Considerando a Resolução nº 2, de 25 de outubro de 2018, da Secretaria de Estado da Segurança, Defesa e Cidadania - SESDEC, que “Dispõe sobre a aprovação do relatório do Plano Estratégico da Secretaria de Estado da Segurança, Defesa e Cidadania para o período de 2018 a 2030, e dá outras providências.”,

Considerando o previsto no Plano Estadual de Desenvolvimento Sustentável de Rondônia - PDES 2015 - 2030, que estabeleceu no “Programa 6. Programa de Segurança Pública”, dentre os seus objetivos, a elaboração do Planejamento Estratégico da Segurança Pública; e ainda,

Considerando que compete à Secretaria de Estado da Segurança, Defesa e Cidadania - SESDEC a formulação, execução e supervisão das políticas de segurança pública, defesa e cidadania da população, voltadas ao bem comum no âmbito Estadual, conforme disciplina a Lei Complementar nº 965, de 20 de dezembro de 2017,

DECRETA:

Art. 1º. Fica aprovado o Plano Estratégico da Segurança Pública, Defesa e Cidadania do Estado de Rondônia, para o período de 2018 a 2030, que a este acompanha.

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio do Governo do Estado de Rondônia, em 27 de fevereiro de 2019, 131º da República.

MARCOS JOSÉ ROCHA DOS SANTOS
Governador



Documento assinado eletronicamente por **Marcos José Rocha dos Santos, Governador**, em 28/02/2019, às 13:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no caput III, art. 12 do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017.](#)



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.sistemas.ro.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **4695929** e o código CRC **DD28C8DD**.

Referência: Caso responda esta Decreto, indicar expressamente o Processo nº 0037.473575/2018-68

SEI nº 4695929

Secretaria de Estado da
Segurança, Defesa e Cidadania



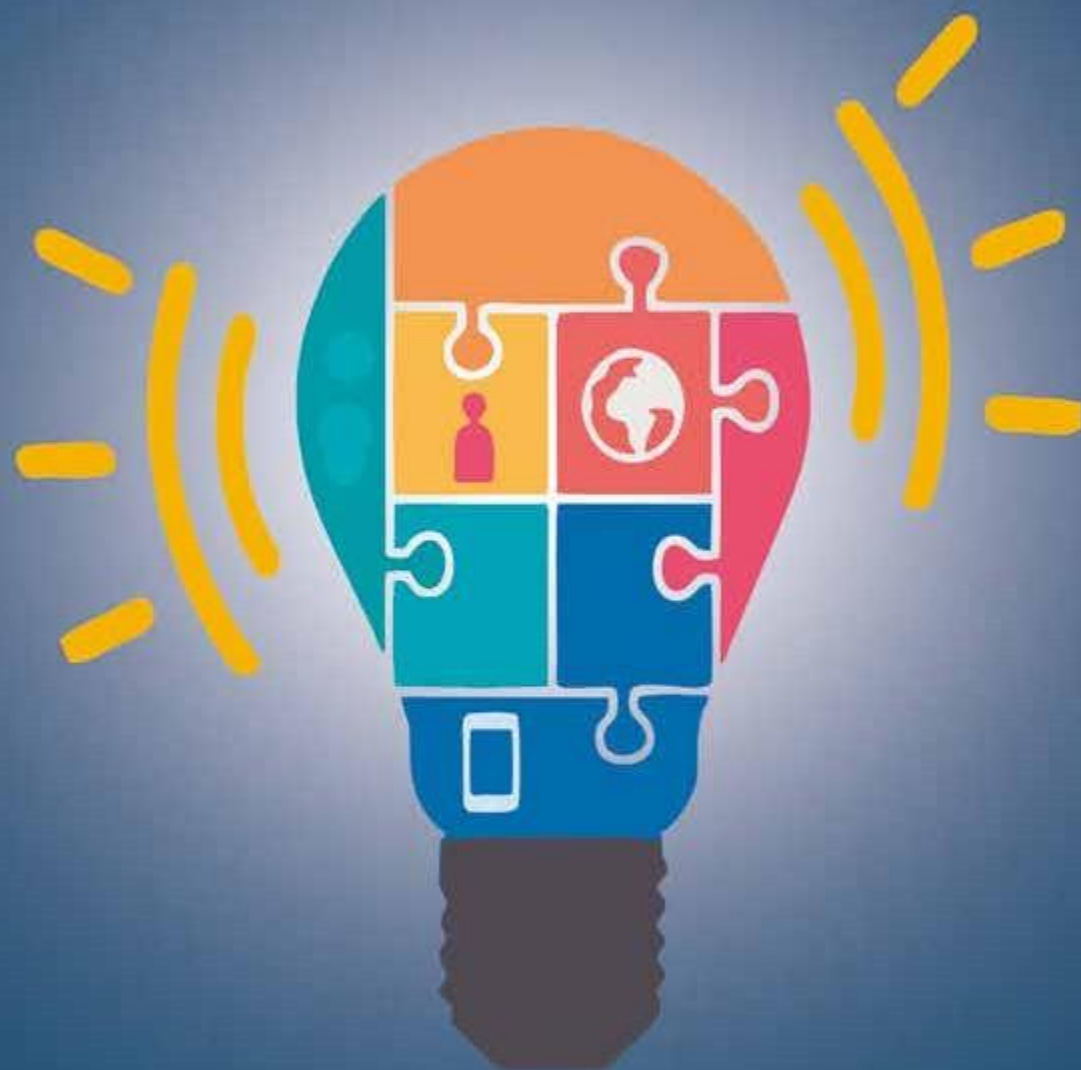
RONDÔNIA
Governo do Estado

PLANO ESTRATÉGICO 2018 - 2030



**POR UMA SEGURANÇA INTEGRADA,
INOVADORA, EFICIENTE E PARTICIPATIVA**

PLANO ESTRATÉGICO 2018 - 2030



**POR UMA SEGURANÇA INTEGRADA,
INOVADORA, EFICIENTE E PARTICIPATIVA**

Copyright@SESDEC2018

1ª edição – Ano 2018

Elaborado nos termos do Processo nº 0037.385855/2018-10

Supervisão geral: Ronimar Vargas Jobim
Coordenação Geral: Andrey Vinícius Ribeiro Vaz
Editor e revisor responsável: Abel Sidney de Souza
Projeto gráfico e diagramação: Rogério Mota
Equipe técnica: Anchiles Lima do Nascimento
Gaia Quiquiô R. Motta Bentes de Alencar
Mariana Miranda de Souza
Capa e tratamento de imagens: Daniel Garcia Rodrigues
Símbolo do planejamento estratégico: Nilton Ueda

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - CIP

Plano estratégico 2018-2030: por uma segurança integrada, inovadora, eficiente e participativa./Secretaria de Estado da Segurança, Defesa e Cidadania (SESDEC). Temática Editora–Porto Velho, 2018.

103 p.

E-book (PDF)

ISBN 978-85-65720-84-7

1.Plano Estratégico. 2. Segurança Pública. 3. Rondônia. I Título.

CDU 658.012.2

Ficha Catalográfica elaborada pela Bibliotecária Luciana Rhodius CRB 11/1051

É permitida a reprodução total ou parcial desta obra, desde que assegurada a identificação da fonte.



Governador do Estado de Rondônia
Daniel Pereira

Secretário de Estado da Segurança,
Defesa e Cidadania de Rondônia
Ronimar Vargas Jobim

Comandante-Geral da PMRO
Mauro Ronaldo Flores Correa

Delegada-Geral da PCRO
Walkyria Vieira Boaventura Manfroi

Comandante-Geral do CBMRO
Demargli da Costa Farias

Diretor Geral da POLITEC
Sandro Michelleti

SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA, DEFESA E CIDADANIA

Secretário de Segurança: Coronel PM Ronimar Vargas Jobim

Secretário Adjunto de Segurança: Delegado PC Samir Fouad Abboud

GABINETE

Diretor Executivo: Capitão PM Thiago Raphael Campos da Silva

Assessora Especial: Mariana Miranda de Souza

Assessor Institucional PM: Coronel PM Fábio de Carvalho Souza

Assessor Institucional PC: Delegado PC Ronicir Manfroi

Assessor Institucional BM: Coronel BM Lindoval Rodrigues Leal

Assessora Institucional POLITEC: Perita Criminal Cristiane Behling Aldrighi

Assessora de Comunicação Social: Gaia Quiquiô Rodrigues Motta Bentes de Alencar

CONTROLADORIA DE CONTROLE INTERNO (GCI)

Controladora: Ana Carolina Nogueira da Silva

OUIDORIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

Ouidora: Iasmine Pereira Barreto Tossati

COORDENADORIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS (CAF)

Coordenador: Anderson Assunção

GERÊNCIA DE GESTÃO DE PESSOAS (GGP)

Gerente: Coronel PM Antônio Matias de Alcântara

GERÊNCIA DE PLANEJAMENTO (GPLAN)

Gerente: Capitão BM Andrey Vinícius Ribeiro Vaz

GERÊNCIA DE INTEGRAÇÃO DE SEGURANÇA E FRONTEIRA (GISF)

Gerente: Coronel PM Davi Moroni de Souza

GERÊNCIA DE ESTRATÉGIA E INTELIGÊNCIA(GEI)

Gerente: Delegado PC Lindomar Beserra da Silva

GERÊNCIA DE PROJETOS E CONVÊNIOS (GPCONV)

Gerente: Capitão PM Agleydson Rodrigues Cavalcante

GERÊNCIA DE TECNOLOGIA (GTEC)

Gerente: Capitão PM Douglas Marink de Miranda

GERÊNCIA DE LOGÍSTICA (GLOG)

Gerente: Delegado PC Rafael Mota Brito

GERÊNCIA DE RECURSOS DE AVIAÇÃO DE SEGURANÇA PÚBLICA (GRASP)

Gerente: Coronel BM Lindoval Rodrigues Leal

CONSULTORIA:

Antônio Lúcio dos Santos

Aurineide Alves Braga

Carlos Alberto Machado de França

Clésia Maria de Oliveira

Robson de Souza Monteiro

Rodrigo Marcel

Rosângela Monteiro de Oliveira

Samara Somenzari

Walterlina Brasil

DADOS DO CONTRATO

Nome do Projeto: Planejamento Estratégico da SESDEC

Nº do Processo: 0037.277394/2018-11

Nº do contrato: CONTRATO Nº 508/PGE-2018 ID 2698849

Contratada: R & A TREINAMENTO E CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA

Metodologia: COM METODOLOGIA PARTICIPATIVA (envolvendo os órgãos afetos e organizações da sociedade relacionada)

Método: Contratação direta

Prazo de contratação: Vigência: 12 (doze) meses, contados a partir da data de sua assinatura 17/08/2018

Unidade executora: 15001

Executor do contrato: R & A TREINAMENTO E CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA

COMITÊ DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

MÓDULO I - SESDEC

Adenilson Carlos Aguiar de Souza
Agleydson Rodrigues Cavalcante
Alexsander de Menezes Souza Couto
Anderson Assunção
Antônio Matias de Alcântara
Cristiane Behling Andrighi
Cynthia Nari Corrêa dos Santos Andrade
Daiana Gonçalves de Oliveira
Daniele da Silva Saldanha
Davi Moroni de Souza
Douglas Marink de Miranda
Eder André Fernandes Dias
Érico de Souza Santos Júnior
Flávio Rodolfo de Souza Teixeira
Gabriel Sampaio Botelho
Heldemacio Leite Oliveira
Iasmine Pereira Barreto Tossatti
James Alves Padilha
Jocimara Vieira Lima Santos
Jonathan Barros Cardoso
Karla Giannina Galvão Fernandes Lima
Leila Suellen de Souza Leite
Lindoal Rodrigues Leal
Marcelo Souza da Silva
Marcos Aurélio Passarello
Mariana Miranda de Souza
Odoni Sovegnogo Lopes
Osmar Luiz Casa
Paulo H. Silva
Paulo Henrique da Silva Barbosa
Rafael Alves de Oliveira
Rafael Mota Brito
Raimundo Soares do Nascimento
Ronaldo Sawada Viegas
Saimon Mendes da Silva Santos
Samuel Henrique de Castro
Silvana Maria Fróes Ramos Pimentel
Thiago Raphael Campos da Silva
Vanderlane de Aguiar Tiúba
Vanessa Pereira Alves de Oliveira

MÓDULO II - SUBORDINADAS

Adeildo Frez
Anderson Fernandes Melo
Andria Menezes Paiva Maia
Artur Luiz Santos de Souza
Barbará Alves Munhoz
Daniela de Macedo
Deivsson Souza Bispo
Diego Batista Carvalho
Eber Milton Barros de Oliveira
Edmar Melo Braga
Edvaldo de Araújo Elias
Emanoel Lourenço do Nascimento
Erika Josiani Ossuci
Felipe Santos das Chagas
Francisco Clayton Ferreira
Fred Mercury Freitas Matos
Geraldo Sena Neto
Glauber Simões Silva
Hipolinário Chaves Vaca
Hugo Rodrigo Teixeira de Holanda
Jorge Fernando de Oliveira Freitas
José Aparecido dos Santos
Loreni Isabel Lena
Luciano Pinheiro Torres
Marcos Antônio Marinho
Márcio Strauss Nunes de França
Mario Vergotti
Mérycles Guedes Nunes
Núbio Lopes de Oliveira
Ralph da Cruz Catrinck
Rodrigo da Silva Duarte
Taciano Madeiro Nogueira
Tadeu Sanchez Pinheiro
Vandrey Marcos Frá
Vanilce Almeida Alves
Wailton Pinheiro Duarte
Watson Lima de Souza

AGRADECIMENTOS

Adilson Rodrigues Martin

Clayton Guimarães C. dos Santos

Cleuza Avello Correa

Henrique Douglas de A. F. Costa

Luciano Marcos Silva

Roberto de Souza Maia

Shalimar Christian Priester Marques

Sued Santos Rocha de Souza

Zilene Santana Silva Rabelo

DEFINIÇÕES DE TERMOS

Ameaças – parte integrante da análise SWOT, são aspectos do ambiente externo que atuam como forças restritivas, incontroláveis pela organização, que criam obstáculos à sua ação estratégica, mas que em sua maioria podem ser minimizadas ou gerenciadas, desde que reconhecidas em tempo hábil.

Análise SWOT – Análise dos ambientes externo e interno da organização, sob o ponto de vista das ameaças e oportunidades (ambiente externo), forças e fraquezas (ambiente interno). O termo em inglês *SWOT*, *iniciais de Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats* é traduzido para a língua portuguesa como Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças, respectivamente.

BSC (Balanced ScoreCard): Indicadores Balanceados de Desempenho – É um instrumento de planejamento e gestão estratégica desenvolvido por Kaplan e Norton que permite às organizações priorizarem suas ações do dia-a-dia para alcançarem objetivos traçados em seus planos estratégicos. O BSC foi originalmente constituído de quatro perspectivas: Financeira, Clientes, Processos Internos e Aprendizado/Crescimento/Desenvolvimento/Inovação. Contudo, seu uso contínuo em organizações públicas fez emergir a perspectiva “Sociedade” como alternativa à perspectiva “Clientes”.

Cenários – **Cenário Ideal** – é aquele em que ocorrem os eventos favoráveis e não ocorrem os desfavoráveis. Trata-se da descrição da evolução da cena que compõe a conjuntura atual até a conformação de uma outra cena, hipotética, ao final do horizonte temporal definido para o trabalho, a qual, segundo o titular da organização (Decisor Estratégico), é a que melhor convém à sua missão. **Cenário mais Provável** – trata-se da descrição da

evolução da cena que compõe a conjuntura atual até a conformação de uma outra cena, hipotética, ao final do horizonte temporal definido para o trabalho, a qual, segundo os Peritos (“experts”) convidados, é, de acordo com as condições atuais, a de maior probabilidade de ocorrência naquele horizonte temporal. **Cenários Prospectivos** – são descrições coerentes, da evolução dos acontecimentos que compõem a cena atual, até a construção de uma nova cena, hipotética, projetada para o final de um horizonte temporal definido.

Consenso – O consenso é obtido por meio de diálogo e se estabelece quando duas ou mais partes chegam a um ponto comum de decisão durante uma negociação.

Estratégia – palavra com origem no termo grego *strategia*, significa plano, método, manobras ou estratégias usados para alcançar um objetivo ou resultado específico. No campo organizacional é a forma traçada por uma organização para alcançar o conjunto dos seus objetivos. Os objetivos representam os fins que a empresa está tentando alcançar, enquanto a estratégia é o meio para alcançar esses fins. Está implícito no conceito que, para ter uma estratégia é preciso atuar de forma diferente, com inteligência e planejamento. Implica, portanto, ter clareza dos limites para o alcance dos objetivos (como escassez de recursos, resistências de outros atores) e as formas de superação.

Forças – parte integrante da análise SWOT, são situações que se apresentam dentro da organização (ambiente interno), estão sob seu controle e influenciam positivamente o seu desempenho.

Fraquezas – parte integrante da análise SWOT, são situações que se apresentam dentro da orga-

nização (ambiente interno), estão sob seu controle e influenciam negativamente o seu desempenho.

Gestão Estratégica – é a atualização contínua do plano estratégico, por meio do monitoramento do ambiente e de seus reflexos sobre o sistema (organização responsável pelo plano), bem como das ações e indicadores de resultados propostos no planejamento.

GUT (Gravidade, Urgência, Tendência) – Metodologia para fixação de prioridade de fatores, que pode ser utilizada para o estabelecimento da predominância interna de fraquezas ou fortalezas e da predominância externa em termos de oportunidades ou ameaças. Considera-se GRAVIDADE tudo aquilo que afeta, profundamente, a essência, o objetivo ou o resultado da organização. Sua avaliação decorre do nível de dano ou prejuízo que pode advir dessa situação. URGÊNCIA pode ser entendida como o resultado da pressão do tempo que a organização sofre ou sente. Sua avaliação decorre do tempo que se dispõe para responder à situação provocada pelo fator considerado. A TENDÊNCIA é observada pelo padrão de desenvolvimento da situação, sendo que sua avaliação está relacionada ao estado que a situação apresentará caso os gestores não aloquem esforços e recursos extras para respondê-la.

Indicadores – São os parâmetros utilizados para medir a diferença entre a situação desejada e a situação atual. É uma medida, geralmente quantitativa, que pode ser usada para ilustrar e comunicar um conjunto de fenômenos complexos de uma forma simples, incluindo tendências e progressos ao longo do tempo. É também o meio pelo qual se verifica (mensura): o possível impacto, os efeitos, os resultados ou produtos, os processos e recursos de um programa ou se os objetivos e metas estabelecidos estão ou não sendo alcançados. **IMPORTANTE:** A partir da definição dos indica-

dores é necessário identificar as fontes de dados e fluxos de informação requeridos para efetuar as verificações/mensurações necessárias.

Iniciativa Estratégica – ação ou etapa quantificada e alinhada com uma determinada estratégia para que os objetivos estratégicos sejam alcançados.

Mapa Estratégico – é uma representação gráfica dos objetivos estratégicos da organização a partir das perspectivas do *Balanced Scorecard (BSC)*. Desenvolvido por Kaplan e Norton (2000), o mapa estratégico do *BSC* representa o elo perdido entre a formulação e a execução da estratégia, uma vez que explicita a hipótese da estratégia e permite a sua visualização a partir das diferentes perspectivas do BSC e dos objetivos estabelecidos pela organização, representados nas perspectivas numa cadeia de causa-efeito que relaciona os resultados pretendidos com os respectivos impulsores. Cada indicador se converte em parte integrante dessa cadeia lógica de causa e efeito que conecta os resultados almejados da estratégia em cada perspectiva. O mapa estratégico é uma ferramenta que descreve o processo de transformação de ativos intangíveis em resultados tangíveis e, com isso, fornece aos gestores um referencial para a descrição e gerenciamento da estratégia. Com ele é possível organizar os objetivos estratégicos da empresa numa sequência que ilustra como se dá a agregação de valor no negócio. O alinhamento dos objetivos estratégicos dentro das perspectivas é de extrema importância para o desenvolvimento de uma estratégia orientada a resultados. Por fim, o mapa estratégico evidencia os desafios que a organização terá que superar para cumprir a sua missão e principalmente alcançar a visão de futuro almejada.

Metas – são as partes quantificáveis a serem atingidas dos objetivos num determinado espaço de tempo. Para escrever de forma correta uma meta,

sugere-se utilizar o acróstico SMARTI: **S**pecífica: o que vamos realizar? (em termos claros e concisos); **M**ensurável: quanto vamos realizar? (em valores numéricos); **A**lcançável: como vamos realizar? (deve ser executável, atingível); **R**elevante: por que vamos realizar? (deve representar um desafio); **T**emporal: quando vamos realizar? (deve ter um prazo final definido para a realização); e **I**ntegradora: de que forma vamos realizar? (deve ser sistêmica).

Missão – estabelece o que a instituição faz hoje, para quem faz e o seu propósito. É uma declaração explícita das razões de sua existência

Negócio – aponta a área de atuação à qual a organização pública ou empresa privada quer se dedicar.

Objetivos Estratégicos – É o modo específico pelo qual a organização planeja atingir sua visão, a partir dos eixos estratégicos definidos. São objetivos de médio e longo prazo e cobrem a organização como um sistema global, situação que se pretende alcançar, considerando um dado problema ou compromisso assumido.

Oportunidades – parte integrante da análise SWOT, são aspectos do ambiente externo que atuam como forças ambientais incontroláveis pela organização e que podem favorecer sua ação estratégica, desde que reconhecidas e aproveitadas satisfatoriamente enquanto perduram.

Planejamento Estratégico – Planejar significa estabelecer sistematicamente objetivos e ações alternativas cuja escolha se dará sobre a melhor ação. Está relacionado às implicações futuras de decisões presentes uma vez que é um processo de decisões que visam alcançar objetivos anteriormente estabelecidos. Planejamento Estratégico é definido como o processo gerencial de desenvol-

ver e manter uma adequação razoável entre os objetivos e recursos da empresa e as mudanças e oportunidades de mercado. Como metodologia gerencial, o Planejamento Estratégico permite estabelecer a direção a ser seguida pela organização, visando maior grau de interação com o ambiente. O planejamento estratégico apresenta cinco características principais: está relacionado com a adaptação da organização a um ambiente mutável; é orientado para o futuro; envolve um comportamento global, compreensivo e sistêmico; é um processo de construção de consenso; e é uma forma de aprendizagem organizacional.

Plano Estratégico – documento formal que consolida as informações, atividades e decisões desenvolvidas no processo de formulação com a utilização de determinada metodologia de planejamento estratégico, com a descrição do curso pretendido das ações. Um plano estratégico explicita um modelo de decisões coerente, unificado e integrador que determina e revela o propósito da organização, em termos de missão, objetivos de longo prazo, programas de ação e prioridades de alocação de recursos e responde de maneira apropriada às oportunidades e ameaças do ambiente da instituição e às forças e fraquezas internas. O plano estratégico também envolve o engajamento de todos os níveis hierárquicos da organização (corporativo, de negócios e funcional), além de definir a natureza das contribuições econômicas e não-econômicas que ela pretende fornecer a seus parceiros-chave.

Polícia Comunitária – filosofia e estratégia organizacional que proporciona uma nova parceria entre a população e a polícia, que devem trabalhar juntas para identificar, priorizar e resolver problemas contemporâneos, com o objetivo de melhorar a qualidade da vida na área.

Policiamento Comunitário – filosofia de patrulhamento personalizado de serviço completo, onde o policial trabalha na mesma área, agindo numa parceria preventiva com os cidadãos, para identificar e resolver problemas.

Processo – série de etapas ordenadas que objetiva fornecer um produto ou serviço. Existem critérios de transição de uma etapa para outra. Cada uma delas produz subprodutos consumidos pela etapa posterior, até que se conclua o processo.

Stakeholders – partes interessadas ou públicos estratégicos: são os indivíduos e/ou organizações cujas ações podem, de alguma forma, interferir nos objetivos estratégicos e/ou impactar os eventos que compõem os cenários prospectivos.

Valores – são os preceitos essenciais e permanentes de uma organização. Formando um

pequeno conjunto de princípios de orientação perenes, esses valores não requerem nenhuma justificativa externa: têm valor e importância intrínsecos e são importantes para aqueles que fazem parte da organização.

Variáveis Externas – fenômenos e/ou circunstâncias presentes no ambiente que podem, de alguma forma, influenciar favorável ou desfavoravelmente os objetivos estratégicos da organização.

Visão – estabelece o que a instituição quer ser no futuro ou o que almeja (sonha) para si mesma, num horizonte de longo prazo (pelo menos cinco anos). A Visão deve ser inspiradora, clara e concisa, de modo que todos a sintam. A declaração de visão fornece um objetivo e uma descrição de alto nível de como a organização pretende criar valor no futuro. E a perseguição desse sonho é o que mantém a instituição viva e energizada.

LISTA DE FIGURAS:

Figura 1 – página 19

Figura 2 – página 33

Figura 3 – página 45

Figura 4 – página 61

Figura 5 – página 77

Figura 6 – página 93

SUMÁRIO

Mensagem do Governador de Rondônia	15
Mensagem do Secretário de Segurança Pública de Rondônia	16
Apresentação	18
Metodologia Empregada.....	19
SESDEC	21
Histórico SESDEC	23
Estrutura Organizacional da SESDEC.....	27
Organograma Geral da SESDEC.....	28
A Identidade Organizacional da SESDEC.....	29
Mapa Estratégico da SESDEC 2018-2030.....	32
Decisões Estratégicas	33
Diretrizes Estratégicas e seus Desdobramentos.....	34
SESDEC - Desdobramento da Estratégia.....	36
POLÍCIA MILITAR – Presença Policial Ostensiva.....	39
Mensagem do Comandante-Geral da PM.....	40
Estrutura Organizacional da PM	41
Identidade Organizacional da PM.....	42
Mapa Estratégico da PMRO 2018-2030	44
Decisões Estratégicas	45
Diretrizes Estratégicas e seus Desdobramentos.....	46
Polícia Militar – Desdobramento da Estratégia.....	47
POLÍCIA CIVIL – Solução de Crimes e Promoção da Cidadania	55
Mensagem da Delegada Geral da PC.....	56
Estrutura Organizacional da PC	57
Identidade Organizacional da PC	58
Mapa Estratégico da Polícia Civil do Estado de Rondônia 2018-2030	60
Decisões Estratégicas	61
Diretrizes Estratégicas e seus Desdobramentos.....	62
Polícia Civil – Desdobramento da Estratégia	64

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR – Salvaguarda de Vidas e Bens	71
Mensagem do Comandante Geral do CBM	72
Estrutura Organizacional CBM.....	73
Identidade Organizacional do CBM.....	74
Mapa Estratégico do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Rondônia 2018-2030.....	76
Decisões Estratégicas.....	77
Diretrizes Estratégicas e seus Desdobramentos	78
Corpo de Bombeiros – Desdobramento da Estratégia	80
POLÍCIA TÉCNICO-CIENTÍFICA (POLITEC) – Produção de Prova Pericial.....	87
Mensagem do Diretor Geral da POLITEC	88
Estrutura Organizacional da POLITEC	89
Identidade Organizacional da POLITEC	90
Mapa Estratégico da Polícia Técnico-Científica de Rondônia 2018-2030	92
Decisões Estratégicas.....	93
Diretrizes Estratégicas e seus Desdobramentos	94
POLITEC – Desdobramento da Estratégia	96





MENSAGEM DO SECRETÁRIO DE SEGURANÇA PÚBLICA DE RONDÔNIA

O presente trabalho foi elaborado por múltiplas competências e diversas mãos. De profissionais abnegados e conscientes de sua missão em entregar segurança pública à nossa sociedade rondoniense. Contudo, não aleatoriamente, e sim como resultado de um compromisso profissional das instituições e dos órgãos que compõem a Secretaria de Estado da Segurança, Defesa e Cidadania - SESDEC na promoção de segurança pública de excelência.

Assim, seguindo este pensamento e compromisso, implementamos, nos meses de agosto e setembro do corrente ano, a 1ª Jornada de Capacitação e Formulação do Planejamento Estratégico da SESDEC e das instituições subordinadas: Polícia Militar, Polícia Civil, Corpo de Bombeiros Militar e Polícia Técnico-Científica. Destas reuniões de intenso trabalho surgiram os resultados transcritos para a presente obra, definindo o foco da atuação, a missão, a visão de futuro, os valores e premissas da atuação institucional,

além de um conjunto de diretrizes, áreas de resultados, objetivos estratégicos e indicadores. Trabalho inédito que envolveu a Secretaria de Segurança e as suas quatro instituições subordinadas, de maneira totalmente integrada e colaborativa.

O horizonte de planejamento é desafiador, consubstanciado no Plano de Desenvolvimento Sustentável do Estado de Rondônia, manteve-se firme à meta nele proposta de prosperar até o ano de 2030, a partir do presente ano. Entretanto, este é só o início da jornada, cabendo à nossa equipe multidisciplinar de profissionais da Secretaria e das instituições subordinadas, extremamente competente e comprometida, pavimentar este Plano que surge como uma base sólida, pensada para impulsionar a segurança pública de nosso Estado a um patamar de excelência.

Seu desenvolvimento seguirá importantes premissas no campo da governança em rede e gestão por resultados, integração e participação, par-

ceria estratégica, transformação por meio das pessoas e sustentabilidade dos gastos públicos, até então não pensados no campo da segurança pública estadual de forma estratégica. Este é nosso legado: o marco inicial para uma profunda evolução no Sistema Estadual de Segurança Pública Rondoniense a partir de uma estratégia moderna e transformadora.

A condução deste trabalho já se iniciou e é de responsabilidade de cada profissional de segurança pública que dela tomar conhecimento. Será especialmente impulsionada a partir da realização do primeiro Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais – CAO, em modo de Especialização *Latu*

Sensu em Planejamento Estratégico, promovido pela SESDEC em conjunto com a Polícia Militar junto ao Instituto Federal de Rondônia, ainda no terceiro quadrimestre de 2018. Esperamos com esta estratégia, além da qualificação de lideranças para conduzir este processo nas instituições, a constituição do ambiente de integração, a metodologia de monitoramento e a construção de projetos institucionais totalmente comprometidos com os resultados.

Sigamos em frente, com a coragem que é própria a cada profissional de segurança pública, na certeza de que seremos reconhecidos pela excelência que nos propomos a alcançar.

Porto Velho, 16 de outubro de 2018.

RONIMAR VARGAS JOBIM – CORONEL PM
Secretário de Estado da Segurança,
Defesa e Cidadania

APRESENTAÇÃO

O atual cenário político e econômico brasileiro traz constantes desafios para a Segurança Pública em Rondônia. Por ser um estado situado na Amazônia brasileira, possui dimensões geográfica e fronteira significativa com 237.590,864 km² de extensão territorial, sendo 1.343 km de faixa de fronteira internacional (IBGE, 2016). Enfrentar esses desafios requer planejamento de longo prazo, além de estratégias integradas e inovadoras que permitam assegurar a manutenção das vitórias já alcançadas, atender as novas demandas da sociedade e continuar a trajetória de desenvolvimento almejada.

O Plano Estratégico da SESDEC e Instituições Subordinadas, com horizonte temporal 2018-2030, fomenta “tornar Rondônia um Estado desenvolvido, competitivo, moderno sob excelência na gestão pública, socialmente justo e ambientalmente sustentável”. Com empenho em buscar uma “Rondônia pela Paz” e o compromisso com a superação dos desafios para garantir às pessoas um ambiente seguro com menos violência e criminalidade.

O Governo de Rondônia adota duas agendas estratégicas materializadas em forma de duplo planejamento: um olhar do hoje para o amanhã e o olhar do hoje para o hoje, traçando diretrizes estratégicas de longo, médio e curto prazos.

A busca para a concretização e excelência na visão de futuro, partindo das premissas focadas nas áreas de resultados quanto à Segurança Pública, direciona ações estratégicas sob às perspectivas da cooperação, justiça social, cientificidade e inovação:

- Realizar uma gestão dinâmica e inovadora com foco na melhoria dos serviços de segurança pública;
- Proporcionar políticas de segurança pública, objetivando a cultura da cooperação dos órgãos públicos com a sociedade;
- Aperfeiçoar os serviços de segurança pública e modernizar a gestão estratégica por meio de parcerias;
- Transformar a segurança pública com ênfase nas pessoas, buscando a melhoria da produtividade e motivação dos servidores;
- Ampliar a participação orçamentária e fortalecer a captação de recursos extra orçamentários;
- Basear as ações em pesquisa e desenvolvimento para gerar inovação e tecnologia;
- Tomada de decisão baseada nos contextos social, político, econômico e cultural, com informação distribuída;
- Basear as decisões no conhecimento do ambiente externo e interno, de forma a impactar os resultados, por meio de monitoramento e avaliação;
- Prover infraestrutura de qualidade para os órgãos de segurança pública;
- Promover processo de trabalho integrado, focado na eficiência;
- Promover o bem-estar dos servidores;
- Fortalecer os órgãos de segurança pública e ações de polícia comunitária;
- Promover relação colaborativa entre os órgãos de segurança pública, órgãos externos e sociedade;
- Priorizar ações preventivas, repressivas e fiscalizatórias de segurança interna nas divisas, fronteiras, portos e aeroportos;
- Promover ações planejadas para o crescimento institucional da secretaria e seus órgãos;
- Garantir ações de capacitações integradas dos órgãos vinculados à segurança pública;
- Uso racional dos recursos financeiros, humanos e institucionais;
- Fortalecer e criar mecanismo de captação de recursos em prol da sustentabilidade para o desenvolvimento institucional

METODOLOGIA EMPREGADA

Balanced Scorecard (BSC) e o método CANVAS (Business Model Generation)

Essa combinação metodológica escolhida pela SESDEC para o desenvolvimento do Planejamento Estratégico, associada ao uso de dinâmicas de grupo, tem como principal vantagem a possibilidade de aplicação para grandes (e heterogêneos) grupos, de forma a obter um Planejamento Estratégico construído com a participação de múltiplos atores. Essas dinâmicas são cuidadosamente escolhidas para aplicação em cada etapa crítica da oficina. A finalidade maior das dinâmicas é manter o foco para vencer

cada etapa de trabalho. Isto promove a entrega dos produtos resultantes das atividades em um ambiente agradável e convidativo à ação voluntária e significativa.

Assim, além de promover a integração, o compartilhamento de informações e experiências entre os atores constituintes dos grupos de trabalho (GT), os resultados obtidos nas oficinas convertem-se na matéria-prima essencial para o processo de elaboração do Plano Estratégico.

Procedimentos adotados na Metodologia

Módulo I: ocorreu o planejamento e organização para as Oficinas de Planejamento Estratégico da SESDEC enquanto unidade estratégica. Módulo II: planejamento e organização das Instituições Vinculadas.

Esta abordagem representou não só uma tecnologia de gestão como também um conjunto de processos para a tomada de decisão efetiva que permita projetar metas, monitorar o desenvolvimento e sua implementação.

Etapas metodológicas do Planejamento Estratégico da SESDEC-RO

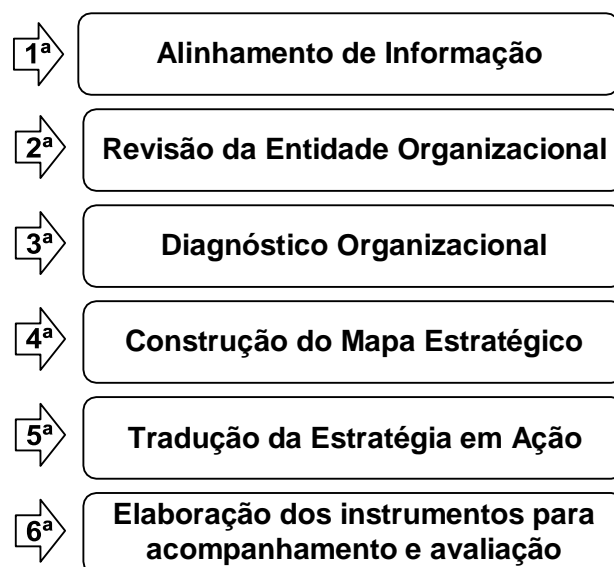


Figura 1

- **Alinhamento de Informação:** nivelamento de conceitos essenciais para a compreensão acerca da construção de um planejamento estratégico e, também, sobre a importância de uma política pública de planejamento para o Estado de Rondônia.
- **Revisão da Identidade Organizacional:** construção do painel de Cenários: “O que temos” (situação atual) e “O que queremos”. Em seguida, com o propósito de pensar o Sistema de Segurança Pública do Estado de Rondônia e subsidiar as discussões estratégicas, utilização da Metodologia CANVAS para identificar a proposta de valor, o segmento de cliente ou público alvo, o relacionamento com o cliente, os canais de comunicação com o cliente, as atividades relevantes, os parceiros principais, os recursos principais, a estrutura de custo e as fontes de receitas. Definindo os elementos da Identidade Organizacional: Foco de Atuação, Missão, Visão, Atributos de Valor da Missão e da Visão, e os Valores das organizações de segurança pública participantes.
- **Diagnóstico Organizacional:** análise do ambiente interno e externo (análise SWOT) para identificar as principais forças e oportunidades potencializadoras de resultados e as principais ameaças e fraquezas que representam os desafios que precisavam ser superados. A partir do diagnóstico estratégico, a hierarquização dos problemas por meio da metodologia denominada GUT (Gravidade/Urgência/Tendência).
- **Construção do Mapa Estratégico:** estabelecidas Diretrizes Estratégicas nas quatro perspectivas do BSC: Financeira; Sociedade; Interna; Aprendizado e Inovação. E definidas as áreas de resultados e respectivos objetivos estratégicos. Resultando no delineamento do Mapa Estratégico Organizacional.
- **Tradução da Estratégia em Ação - Elaboração dos Instrumentos para Acompanhamento e Avaliação:** “Como chegar na situação desejada” com a definição de metas e ações/projetos para cada objetivo e indicador. O acompanhamento e avaliação se efetivarão por meio do controle sistemático dos referidos indicadores, e por comparação dos resultados alcançados com os projetados.



Por uma Segurança Integrada,
Inovadora, Eficiente e Participativa



HISTÓRICO SESDEC

BREVE HISTÓRICO EVOLUTIVO DA SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA, DEFESA E CIDADANIA – SESDEC

A gênese histórica da segurança pública estadual se confunde com a própria história evolutiva do Estado de Rondônia, desde a criação do então Território Federal do Guaporé, composto com áreas desmembradas dos estados do Amazonas e Mato Grosso, conforme definido no Decreto-Lei 5.812, de 13 de setembro de 1943, delineando os limites geográficos iniciais do atual Estado. A intenção era promover a segurança da fronteira nacional, como destaca OLIVEIRA (2004).

A evolução político-administrativa de Rondônia inicia-se, de fato, em 13 de setembro de 1943, pois foi nessa data que o então presidente da República, Getúlio Vargas, assina o Decreto-Lei nº 5.812 criando cinco territórios federais para garantir a segurança das fronteiras do Brasil. Os territórios criados por Getúlio Vargas em 1943 foram Ponta Porã, Iguazu, Rio Branco, Amapá e Guaporé. (Oliveira, 2004, p. 75).

A regulamentação administrativa do novo território foi promovida, logo a seguir, pelo Decreto-Lei 5.839, de 21 de setembro de 1943, que elencou, além de outras disposições legais, as competências do Governador, dentre as quais a de “prover a organização de uma guarda territorial” de natureza civil. Percebe-se que ao definir as responsabilidades do governante o legislador se ateu a prover a necessária orientação quanto a segurança territorial, a cargo de corporação especialmente dedicada a este fim.

A criação da mencionada Guarda Territorial ocorreu com a edição do Decreto nº 1, de 11 de fevereiro de 1944, da lavra do então Major Aluísio Ferreira, Governador do Território e era constituída

de Comando, Chefes de Guardas e Guardas. O Comando era exercido por um oficial do Exército, na condução da Corporação que se encarregava, além dos serviços de vigilância e manutenção da ordem, da construção e conservação de edifícios, estradas, saneamento e transporte, dentre outros de relevância ao desenvolvimento do Território.

Ainda, como medidas organizadoras da administração do recém criado Território do Guaporé, o Governador, nos termos que lhe possibilitou o Decreto-Lei 5.839, de 21 de setembro de 1943, especialmente em seu artigo 4º, inciso VII que definiu, in verbis: “expedir decretos, regulamentos, instruções e demais atos relativos à administração do Território”, editou: o Decreto nº 2, de 25 de fevereiro de 1944, que instituiu a Secretaria Geral definindo para esta a acumulação de função de Chefe de Segurança Pública; o Decreto nº 3, de 25 de fevereiro de 1944, que criou os cargos de Delegado Auxiliar, Delegado de Polícia, Subdelegado de Polícia e Escrivão de Polícia e; o Decreto nº 9, de 25 de março de 1944, que consolidou a atividade de Polícia e Segurança Pública no novo território, definindo e regulamentando cada cargo e função.

Em 23 de julho de 1945 o Governo Federal, através de novo Decreto-Lei de número 7.772, dispôs sobre a organização administrativa do Território Federal do Guaporé, constituindo órgãos de sua administração, dentre os quais a Divisão de Segurança e Guarda (D.S.G). A esta Divisão coube a finalidade de:

I – ter seu cargo os serviços de polícia judiciária e administrativa, preventiva e repressiva; II

–manter a ordem e a tranquilidade públicas no Território; III – garantir o exercício dos direitos individuais assegurados na Constituição e nas leis; IV – cooperar, por intermédio da Guarda Territorial, na execução do programa de obras públicas da administração territorial; V – colaborar com as autoridades federais incumbidas da vigilância da faixa de fronteiras». (Brasil, 1945).

Considerando o conjunto de competências atribuídas à Divisão de Segurança e Guarda do Território do Guaporé, podemos inferir ser esta a instituição precursora da atual Secretaria de Estado da Segurança, Defesa e Cidadania.

Esta Divisão teve suas atividades regulamentadas pelo Decreto nº 28, de 25 de agosto de 1946, já na administração do Governador Joaquim Vicente Rondon.

Ainda, em seu processo evolutivo, a estrutura da Guarda Territorial foi profundamente modificada. Dentre elas as promovidas pelo Decreto nº 46, de 19 de novembro 1947, no qual o Governador subordinou-a à Divisão de Segurança e Guarda e pelo Decreto nº 331, de 26 de outubro de 1957, que criou o Corpo de Bombeiros do Território, Corporação diretamente subordinada à Guarda Territorial, com jurisdição em todo o Território, destinado a exercer as atividades preventivas e de combate ao fogo, bem como outras catástrofes públicas.

Em 08 de janeiro de 1969 novas disposições sobre a organização administrativa dos Territórios Federais são editadas pelo Governo Federal, através do Decreto-Lei nº 411. Nele estava previsto, dentre as estruturas básicas de administração e apoio ao Governador, a criação da Secretaria de Segurança Pública, prevendo ainda em seu artigo 35 que “Os Territórios manterão a ordem e a segurança pública internas, através de seus órgãos

policiais”, firmando, ainda, em seu artigo 77 que as Guardas Territoriais seriam transformadas em Polícias Militares.

Esta transformação no Estado de Rondônia se deu com a criação da Polícia Militar em 26 de novembro de 1975, através da Lei nº 6.240, que também considerou em extinção, na forma que dispusesse o regulamento da Lei, as Guardas Territoriais, com aproveitamento de seus componentes na nova Corporação mediante seleção. No Estado de Rondônia o Decreto nº 864, de 09 de setembro de 1977, dispôs sobre a extinção da Guarda Territorial, criada pelo Decreto nº 1, de 11 de fevereiro de 1944, assegurando aos seus componentes o direito ao ingresso na Polícia Militar, de acordo com o Decreto nº 835, de 23 de junho de 1977, transferindo ainda para a Polícia Militar o acervo patrimonial, dentre outros.

Com a criação do Estado de Rondônia, pela elevação do Território Federal a essa condição, promovida pela Lei Complementar nº 41, de 22 de dezembro de 1981, a Polícia Civil Estadual reorganizou-se, através do Estatuto dos Servidores da Polícia Civil de Rondônia, disciplinado pela Lei Complementar Estadual nº 15, de 14 de outubro de 1986. Em 1988 com a promulgação da Constituição Federal tornou-se instituição constitucional e, em 1993, aprovou seu atual Estatuto, com a edição da Lei Complementar nº 76, de 27 de abril de 1993.

No que se refere à atividade de bombeiros no Estado de Rondônia, que vinha sendo exercida desde o ano de 1957 através do Corpo de Bombeiros do Território, subordinado à Guarda Territorial, e mais recentemente como parte integrante da Polícia Militar, emancipou-se no ano de 1998. Prevista como instituição desde a Constituição Federal, promulgada em 1988, somente desvinculou-se da Polícia Militar dez

anos depois, através da Lei nº 778, de 18 de maio de 1998. Nascia o Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Rondônia, que atualmente se encontra presente em quatorze municípios do Estado, levando seus serviços à aproximadamente 70% da população.

A modificação organizacional administrativa do Poder Executivo Estadual ocorrida através da Lei Complementar nº 224, de 04 de janeiro de 2000, definiu em seu artigo 6º: “são transformados os seguintes órgãos do Poder Executivo: I do nível de Secretaria para o nível de Superintendência: [...] b – Secretaria de Segurança Pública, passando a chamar-se Polícia Civil; c – Polícia Militar; d – Corpo de Bombeiros Militar;”. Esta medida se deu em virtude da criação da nova Secretaria que iria integrar todas as instituições de segurança pública, previsto no artigo 9º da mesma Lei e inciso I do artigo 13, que diz:

I – Secretaria de Estado da Segurança, Defesa e Cidadania.

§ 1º - Subordinam-se à Secretaria de Estado da Segurança, Defesa e Cidadania:

- a) Polícia Civil;
- b) Polícia Militar;
- c) Corpo de Bombeiros Militar;
- d) Superintendência de Assuntos Penitenciários;
- e) Departamento de Polícia Técnica.

§ 2º – O Departamento Estadual de Trânsito fica vinculado à Secretaria de Estado da Segurança, Defesa e Cidadania.

Em 2004, através da Lei Complementar nº 304, de 14 de setembro, a Superintendência de Assuntos Penitenciários foi extinta e criada a Secretaria de Estado de Administração Penitenciária, atualmente Secretaria de Estado de Justiça – SEJUS, deixando a SESDEC de responder pelos assuntos penitenciários no Estado.

A atual composição e estrutura da Secretaria de Estado da Segurança, Defesa e Cidadania, desde a sua criação, com suas gerências, assessorias técnicas, instituições subordinadas e vinculadas, desenvolvem amplo rol de atividades no campo da segurança pública, com vistas à:

- execução da política de segurança pública, mediante a integração harmoniosa das ações das Polícias Estaduais;
- supervisão das ações da política estadual de trânsito;
- coordenação e execução do sistema de Defesa Civil.
- à Polícia Civil, o exercício das funções de Polícia Judiciária e de apuração das infrações penais, bem como a realização das perícias médico-legais e criminalísticas, e execução de serviços de identificação, e ainda, recrutamento, seleção, formação e aperfeiçoamento profissional de servidores policiais civis do Estado.
- à Polícia Militar, a execução das atribuições de polícia ostensiva necessárias à manutenção da ordem e da segurança pública, defesa das garantias individuais, da propriedade pública, recrutamento, formação, especialização, aperfeiçoamento e extensão profissional dos policiais militares.
- ao Corpo de Bombeiros Militar, a coordenação, planejamento, execução das atividades de defesa civil, prevenir e extinguir incêndios urbanos e florestais, realizar serviços de busca e salvamento, de pessoas, animais, bens e haveres, realizar vistorias em edificações, realizar perícia de incêndio, prestar socorros em caso de sinistros diversos, estudar, analisar, planejar, exigir e fiscalizar todo o serviço de segurança

contra incêndio, embargar e interditar obras, serviços, habitações e locais de diversões que não ofereçam condições de funcionamento e emitir normas e laudos de exigências, aprovação de medidas contra incêndio, recrutamento, seleção, aperfeiçoamento e extinção profissional de Bombeiros Militares.

Ainda, atuar nas atividades de perícia criminal em todo o Estado de Rondônia, através de sua instituição mais nova, a Superintendência de Polícia Técnico-Científica – POLITEC, criada através da Lei Complementar nº 828, de 15 de julho de 2015, que transformou o Departamento de Polícia Técnica da Polícia Civil em Superintendência com autonomia administrativa, orçamentária e financeira, subordinada diretamente à SESDEC.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA SESDEC

ÓRGÃO DE DIREÇÃO SUPERIOR	
SECRETÁRIO DE ESTADO DA SEGURANÇA, DEFESA E CIDADANIA	
SECRETÁRIO DE ESTADO ADJUNTO DA SEGURANÇA, DEFESA E CIDADANIA	

ÓRGÃO DE GERÊNCIA SUPERIOR	
DIRETOR EXECUTIVO	DIREX

ÓRGÃO DE ASSESSORAMENTO	
GABINETE DO SECRETÁRIO	GAB
ASSESSORIA ESPECIAL	
ASSESSORIA TÉCNICA INSTITUCIONAL	(ATI)
ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL	
CONTROLADORIA INTERNA	CI
OUVIDORIA DA SEGURANÇA PÚBLICA	OSP

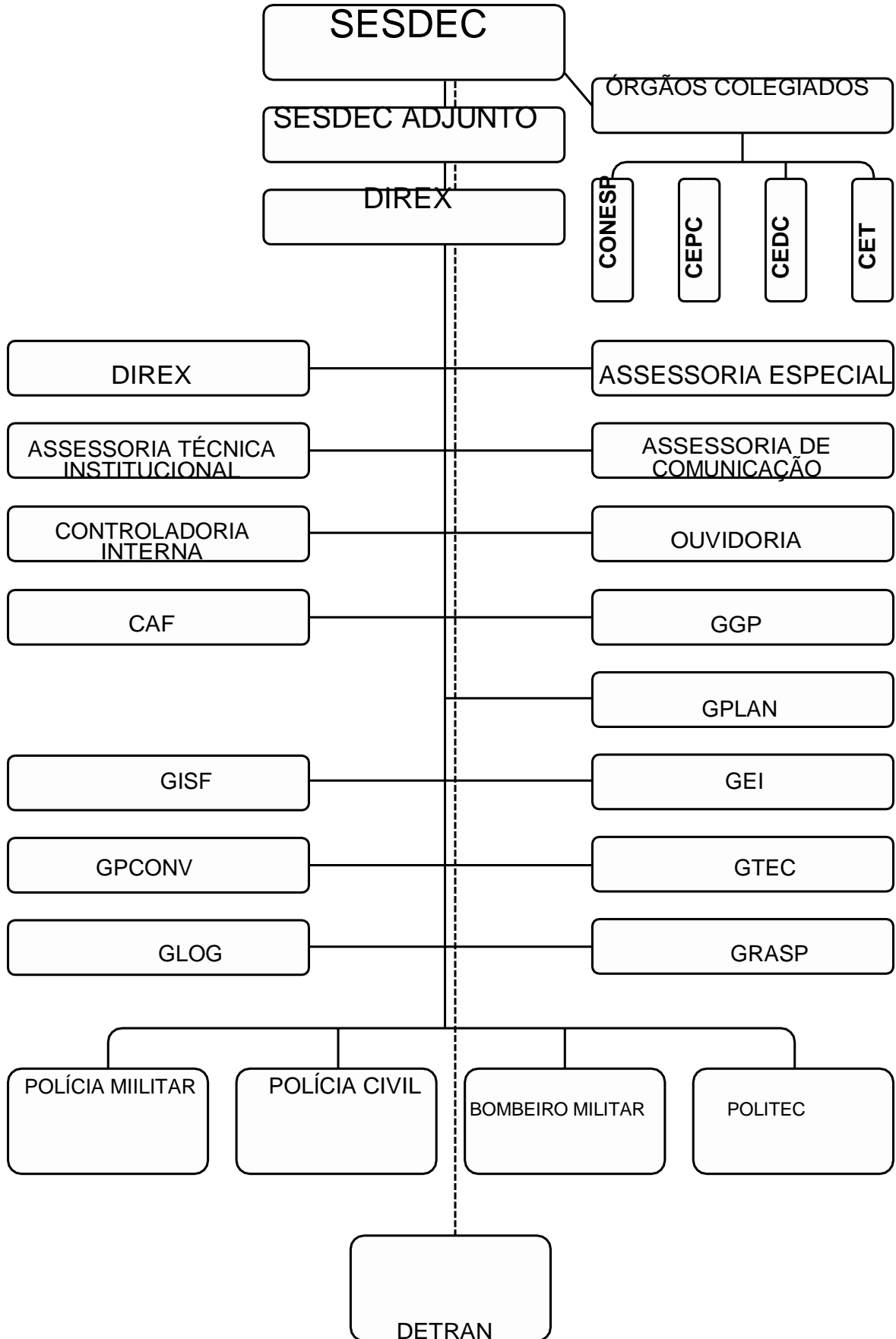
ÓRGÃOS DE ATUAÇÃO INSTRUMENTAL	
COORDENADORIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS	CAF
GERÊNCIA DE GESTÃO DE PESSOAS	GGP
GERÊNCIA DE PLANEJAMENTO	GPLAN

ÓRGÃOS DE ATUAÇÃO PROGRAMÁTICA	
GERÊNCIA DE INTEGRAÇÃO DE SEGURANÇA E FRONTEIRA	GISF
GERÊNCIA DE ESTRATÉGIA E INTELIGÊNCIA	GEI

ÓRGÃOS DE ATUAÇÃO OPERACIONAL	
GERÊNCIA DE PROJETOS E CONVÊNIOS	GPCONV
GERÊNCIA DE TECNOLOGIA	GTEC
GERÊNCIA DE LOGÍSTICA	GLOG
GERÊNCIA DE RECURSOS DE AVALIAÇÃO DE SEGURANÇA PÚBLICA	GRASP

ÓRGÃOS COLEGIADOS	
CONSELHO ESTADUAL DE SEGURANÇA PÚBLICA	CONESP
CONSELHO ESTADUAL DE POLÍTICA CRIMINAL	CEPC
CONSELHO ESTADUAL DE DEFESA CIVIL	CEDC
CONSELHO ESTADUAL DE TRÂNSITO	CET

ORGANOGRAMA GERAL DA SESDEC



A IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DA SESDEC

Foco de Atuação:

“Promoção da Cultura da Cooperação.”

Missão

“Promover Segurança Pública de excelência, por meio da governança e cultura da cooperação, para proporcionar defesa e cidadania à sociedade.”

Visão

“Ser uma instituição de excelência em políticas públicas de segurança.”

Atributos de Valor

1. Cooperação;
2. Justiça social;
3. Cientificidade;
4. Inovação.

Valores

1. Transparência, honestidade e probidade no trato da coisa pública;
2. Gestão participativa;
3. Liderança integradora;
4. Foco no cidadão e suas necessidades;
5. Cooperação;
6. Humanização;
7. Ética.





MAPA ESTRATÉGICO DA SESDEC 2018-2030

Missão	Visão de Futuro
Promover segurança pública de excelência, por meio da governança e cultura da cooperação, para proporcionar defesa e cidadania à sociedade.	Ser uma instituição de excelência em políticas públicas de segurança.

1. Cooperação	2. Justiça Social	3. Cientificidade	4. Inovação
---------------	-------------------	-------------------	-------------

VALORES DA SESDEC • Transparência, Honestidade e Probidade no Trato da Coisa Pública • Gestão Participativa • Liderança Integradora • Foco no Cidadão e Suas Necessidades • Cooperação • Humanização • Ética			
---	--	--	--

DIRETRIZ ESTRATÉGICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E COOPERATIVO – Perspectiva Financeira
 Secretaria de segurança desenvolvida, integrada e sustentável.

ÁREAS DE RESULTADO

Crescimento organizado e planejado Promover ações planejadas para o crescimento institucional da secretaria e seus órgãos.	Atividades integradoras Garantir ações de capacitações integradas dos órgãos vinculados à segurança pública.	Utilização sustentável dos recursos Uso racional dos recursos financeiros, humanos e institucionais.	Desenvolvimento institucional sustentável Fortalecer e criar mecanismos de captação de recursos em prol da sustentabilidade para o desenvolvimento institucional.
---	---	---	--

DIRETRIZ ESTRATÉGICA
RONDÔNIA MAIS SEGURA – Perspectiva da Sociedade Políticas
 públicas para a integralização de ações territoriais de segurança.

ÁREAS DE RESULTADO

Diminuir os índices de criminalidade e aumentar a sensação de segurança Fortalecer os órgãos de segurança pública e ações de polícia comunitária.	Gestão cooperada entre órgãos públicos e a sociedade Promover relação colaborativa entre os órgãos de segurança pública, os órgãos externos e a sociedade.	Fortalecimento de ações integradas permanentes de fronteira Priorizar ações preventivas, repressivas e fiscalizatórias de segurança interna nas divisas, fronteiras, portos e aeroportos.
--	---	--

DIRETRIZ ESTRATÉGICA
MODERNIZAÇÃO INSTITUCIONAL – Perspectiva Interna
 Modernização da gestão administrativa e tecnológica das instituições de segurança pública.

ÁREAS DE RESULTADO

Infraestrutura e inovação tecnológica Prover infraestrutura de qualidade para os órgãos de segurança pública.	Integração e otimização dos processos de trabalho Promover processo de trabalho integrado, focado na eficiência.	Qualidade de vida e saúde do trabalhador Promover o bem-estar dos servidores.
--	---	--

DIRETRIZ ESTRATÉGICA
INTELIGÊNCIA ESTRATÉGICA – Perspectiva de Inovação e Aprendizado
 Decisões fundamentadas e serviços otimizados com base na informação.

ÁREAS DE RESULTADO

Inovação, ciência e tecnologia Basear as ações em pesquisa e desenvolvimento para gerar inovação e tecnologia.	Visão sistêmica Tomada de decisão baseada nos contextos social, político, econômico e cultural, com informação distribuída.	Informação como fator de transformação Basear as decisões no conhecimento do ambiente externo e interno, de forma a impactar os resultados, por meio de monitoramento e avaliação.
--	--	--

PREMISSAS

Governança em rede e gestão orientada para resultados Realizar uma gestão dinâmica e inovadora com foco na melhoria dos serviços de segurança pública.	Segurança integradora, eficiente e participativa Proporcionar políticas de segurança pública, objetivando a cultura da cooperação dos órgãos públicos com a sociedade.	Parceria como estratégia de desenvolvimento Aperfeiçoar os serviços de segurança pública e modernizar a gestão estratégica por meio de parcerias.	Transformar por meio das pessoas Transformar a segurança pública com ênfase nas pessoas, buscando a melhoria da produtividade e motivação dos servidores.	Sustentabilidade fiscal com equilíbrio e qualidade do gasto público Ampliar a participação orçamentária e fortalecer a captação de recursos extra orçamentários.
---	---	--	--	---

DECISÕES ESTRATÉGICAS

As principais Decisões Estratégicas tomadas na formulação do Planejamento da SESDEC estão relacionadas às Premissas, base orientadora da formulação da Estratégia e aos Desafios, fatores condicionantes da execução da Estratégia.

Premissas

No Planejamento Estratégico da SESDEC, as premissas atuam como pilares que orientam a formulação ou atualização da Estratégia de longo prazo e representam alta relevância e elevado potencial de impacto em sua Visão de futuro.

<p>Governança em rede e gestão orientada para resultados Realizar uma gestão dinâmica e inovadora com foco na melhoria dos serviços de segurança pública.</p>		<p>Transformar por meio das pessoas Transformar a segurança pública com ênfase nas pessoas, buscando a melhoria da produtividade e motivação dos servidores.</p>
	<p>Parceria como estratégia de desenvolvimento Aperfeiçoar os serviços de segurança pública e modernizar a gestão estratégica por meio de parcerias.</p>	
<p>Segurança integradora, eficiente e participativa Proporcionar políticas de segurança pública, objetivando a cultura da cooperação dos órgãos públicos com a sociedade.</p>		<p>Sustentabilidade fiscal com equilíbrio e qualidade do gasto público Ampliar a participação orçamentária e fortalecer a captação de recursos extra orçamentários.</p>

Figura 2

Desafios

Para a Promoção da Cultura da Cooperação, Foco de Atuação da SESDEC, foram identificados os desafios de maior impacto a serem enfrentados. Os desafios que devem ser superados para que a Visão desejada (Ser uma instituição de excelência em políticas públicas de segurança) possa se consolidar são os seguintes:

1. Reconhecimento da SESDEC como articuladora na área de segurança pública;
2. Captação de recursos extra orçamentários;
3. Expansão das ações ligadas à saúde do servidor;
4. Estabelecimento do quadro de pessoal próprio da SESDEC;
5. Fortalecimento de ações integradas e permanentes de fronteira;
6. Efetivação da integração das unidades constituintes da SESDEC;
7. Efetivação da cultura da cooperação em prol da segurança pública;
8. Criação de mecanismos para sustentabilidade político administrativo;
9. Adoção de metodologia de excelência para a gestão da segurança pública;
10. Obtenção de repasse de percentual financeiro mínimo permanente para a SESDEC.

DIRETRIZES ESTRATÉGICAS E SEUS DESDOBRAMENTOS

Com a Identidade Organizacional, Premissas e Desafios explicitados, foram formuladas as Diretrizes Estratégicas e, a partir delas, os respectivos desdobramentos em Áreas de Resultados, Objetivos e Indicadores de desempenho.

As Áreas de Resultados representam um conjunto de ações concentradas para a superação de grandes desafios. Possibilitam que a SESDEC concentre esforços e recursos para oferecer à Sociedade resultados concretos, mensuráveis e efetivos.

Para a SESDEC foram estabelecidas quatro Diretrizes Estratégicas, uma para cada Perspectiva, com as devidas áreas de resultados e suas descrições:

Diretriz 1 – Desenvolvimento Sustentável e Cooperativo. Perspectiva Financeira.

Por uma secretaria de segurança desenvolvida, integrada e sustentável.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Crescimento organizado e planejado. Promoção de ações planejadas para o crescimento institucional da secretaria e seus órgãos.
2. Atividades integradoras. Garantia de ações de capacitações integradas dos órgãos vinculadas à segurança pública.
3. Utilização sustentável dos recursos. Uso racional dos recursos financeiros, humanos e institucionais.
4. Desenvolvimento institucional sustentável. Fortalecimento e criação de mecanismos de captação de recursos em prol da sustentabilidade e desenvolvimento institucional.

Diretriz 2 – Rondônia Mais Segura. Perspectiva da Sociedade.

Políticas públicas para integralização de ações territoriais de Segurança.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Diminuição dos índices de criminalidade e aumento da sensação de segurança. Fortalecimento dos órgãos de segurança pública e das ações de polícia comunitária.
2. Gestão cooperada entre órgãos públicos e a sociedade. Promoção da relação colaborativa entre os órgãos de segurança pública, os órgãos externos e a sociedade.
3. Fortalecimento de ações integradas permanentes de fronteira. Priorização de ações preventivas, repressivas e fiscalizatórias de segurança interna nas divisas, fronteiras, portos e aeroportos.

Diretriz 3 – Modernização Institucional. Perspectiva Interna.

Modernização da gestão administrativa e tecnológica das instituições de segurança pública.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Melhoria da Infraestrutura e inovação tecnológica. Provimento de infraestrutura de qualidade para os órgãos de segurança pública.
2. Integração e otimização dos processos de trabalho. Promoção de processo de trabalho integrado, focando na eficiência.
3. Qualidade de vida e saúde do trabalhador. Promoção do bem-estar dos servidores.

Diretriz 4 – Inteligência Estratégica. Perspectiva do Aprendizado e da Inovação

Decisões fundamentadas e serviços otimizados com base na informação.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Inovação, ciência e tecnologia. Ações baseadas em pesquisa e desenvolvimento para gerar inovação e tecnologia.
2. Visão Sistêmica. Tomada de decisão baseada nos contextos social, político, econômico e cultural, com informação distribuída.
3. Informação como fator de transformação. Decisões baseadas no conhecimento do ambiente externo e interno, de forma a impactar os resultados, por meio de monitoramento e avaliação.

Por conseguinte, e em modo de síntese, pode-se traduzir as Diretrizes Estratégicas da SESDEC, no seguinte contexto:

A Secretaria de Estado da Segurança Defesa e Cidadania de Rondônia – SESDEC cumprirá sua missão de promover segurança pública de excelência, por meio da governança e cultura da cooperação, para proporcionar defesa e cidadania à sociedade e alcançará sua Visão de ser uma instituição de excelência em políticas públicas de segurança, exercendo um papel de agente promotor da Cultura da Cooperação por uma Rondônia Mais Segura por meio de políticas públicas para a integralização de ações territoriais de segurança. Para ser um agente promotor da Cultura da Cooperação, a SESDEC deve ter como elemento norteador de suas práticas a Modernização da gestão administrativa e tecnológica das instituições de segurança pública de Rondônia, por meio de decisões fundamentadas e serviços otimizados com base na informação, por uma secretaria de segurança integrada, inovadora, eficiente e participativa.

SESDEC - DESDOBRAMENTO DA ESTRATÉGIA

Diretriz 1 – Desenvolvimento sustentável e cooperativo. *Perspectiva financeira*

ÁREA DE RESULTADO 1 – CRESCIMENTO ORGANIZADO E PLANEJADO

OBJETIVO 1: Elaborar o Plano Estadual de Segurança Pública - PESP

INDICADOR: Plano elaborado e aprovado.

OBJETIVO 2: Executar o Plano Estadual de Segurança Pública - PESP

INDICADOR 1: Percentual de ações planejadas e realizadas no ano.

INDICADOR 2: Etapas concluídas e atualização do PESP.

ÁREA DE RESULTADO 2 – ATIVIDADES INTEGRADORAS

OBJETIVO 1: Instituir as olimpíadas da segurança pública.

INDICADOR: Olimpíada instituída e executada.

OBJETIVO 2: Promover integração dos serviços operacionais dos seus Órgãos subordinados.

INDICADOR: Nível de integração.

OBJETIVO 3: Criar a academia integrada de formação do agente de segurança pública.

INDICADOR: Academia constituída e em pleno funcionamento.

ÁREA DE RESULTADO 3 – UTILIZAÇÃO SUSTENTÁVEL DOS RECURSOS

OBJETIVO 1: Criar setor de controle estratégico de gastos na SESDEC.

INDICADOR 1: Setor criado e em funcionamento.

INDICADOR 2: Percentual de eficiência dos gastos.

ÁREA DE RESULTADO 4 – DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DOS RECURSOS

OBJETIVO 1: Criar o Fundo Estadual de Segurança Pública – FESP

INDICADOR: Fundo criado.

OBJETIVO 2: Instituir repasse de percentual mínimo de arrecadação do Estado para investimento na segurança pública.

INDICADOR: Percentual mínimo estabelecido na LOA.

Diretriz 2 – Rondônia Mais Segura. *Perspectiva da sociedade*

ÁREA DE RESULTADO 1 – DIMINUIÇÃO DOS ÍNDICES DE CRIMINALIDADE E AUMENTO DA SENSÇÃO DE SEGURANÇA.

OBJETIVO 1: Promover pesquisa para mensurar a sensação de segurança.

INDICADOR 1: Quantitativo de pesquisas previstas e realizadas.

INDICADOR 2: Sensação de segurança mensurada.

OBJETIVO 2: Investir em infraestrutura (TI, mobiliários, equipamentos, etc.).

INDICADOR 1: Melhoria do índice de satisfação do atendimento ao cidadão.

INDICADOR 2: Percentual aplicado em infraestrutura.

OBJETIVO 3: Fortalecer a polícia judiciária para atendimento à vítima.

INDICADOR: Aumento da capacidade do atendimento conclusivo.

OBJETIVO 4: Aplicar gestão eficiente da polícia comunitária nos órgãos de segurança pública.

INDICADOR 1: Índice de satisfação do cidadão.

INDICADOR 2: Número de pessoas atendidas por projetos sociais.

OBJETIVO 5: Divulgar periodicamente informação estatística de segurança pública.

INDICADOR: Número de publicações estatísticas divulgadas.

ÁREA DE RESULTADO 2 – GESTÃO COOPERADA ENTRE ÓRGÃOS PÚBLICOS E A SOCIEDADE

OBJETIVO 1: Firmar convênios e parcerias.

INDICADOR: Número de convênios e parcerias firmadas.

OBJETIVO 2: Realizar atendimento multidisciplinar ao cidadão.

INDICADOR 1: Número de atendimentos realizados.

INDICADOR 2: Número de encaminhamentos e agendamentos a órgãos externos.

ÁREA DE RESULTADO 3 – FORTALECIMENTO DE AÇÕES INTEGRADAS PERMANENTES DE FRONTEIRA.

OBJETIVO 1: Priorizar ações preventivas, repressivas e fiscalizatórias de segurança interna e externa nas divisas de fronteira.

INDICADOR 1: Número de ações preventivas realizadas.

INDICADOR 2: Número de ações repressivas realizadas.

INDICADOR 3: Número de ações fiscalizatórias realizadas.

OBJETIVO 2: Firmar parcerias com os países e estados fronteiriços para combate ao crime organizado.

INDICADOR: Número de parcerias firmadas com estados e países fronteiriços.

Diretriz 3 – Modernização Institucional. *Perspectiva interna*

ÁREA DE RESULTADO 1 – INFRAESTRUTURA E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA.

OBJETIVO 1: Reparar e modernizar a infraestrutura, equipamentos e armamentos do sistema de segurança pública.

INDICADOR 1: Quantitativo de armamento por policial.

INDICADOR 2: Quantitativo de equipamentos adquiridos.

INDICADOR 3: Quantitativo de unidades construídas e/ou reformadas.

ÁREA DE RESULTADO 2 – INTEGRAÇÃO E OTIMIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO.

OBJETIVO 1: Disseminar o planejamento estratégico para os colaboradores segurança pública.

INDICADOR: Número de colaboradores informados.

OBJETIVO 2: Integrar e disponibilizar os serviços de informação conhecimento para as instituições de segurança pública.

INDICADOR 1: Números de pesquisas realizadas.

INDICADOR 2: Quantidade de modelagem desenvolvida.

OBJETIVO 3: Sistematizar e integrar os processos de trabalho das instituições de segurança pública.

INDICADOR: Processos críticos mapeados e difundidos.

ÁREA DE RESULTADO 3 – QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE DO SERVIDOR.

OBJETIVO 1: Implementar programas de valorização profissional, de saúde e de qualidade de vida para os profissionais de segurança Pública.

INDICADOR 1: Percentual de redução do absenteísmo.

INDICADOR 2: Número de pessoas atendidas.

INDICADOR 3: Servidores capacitados.

INDICADOR 4: Vagas ofertadas x preenchidas.

INDICADOR 5: Percentual de servidores afastados em relação aos anteriores.

DIRETRIZ 4 – Inteligência estratégica. *Perspectiva do aprendizado e da inovação*

ÁREA DE RESULTADO 1 – INOVAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA.

OBJETIVO 1: Realizar formação em nível de pós-graduação em Planejamento Estratégico, qualificando os gestores da segurança pública para transformação da estratégia em ação e para elaboração dos instrumentos de acompanhamento e avaliação.

INDICADOR: Número de servidores formados.

OBJETIVO 2: Implantar sistema de gestão da informação estratégica.

INDICADOR: Sistema implantado e aprovado.

OBJETIVO 3: Fomentar eventos, estudos científicos e tecnológicos na área de segurança pública.

INDICADOR 1: Número de projetos realizados.

INDICADOR 2: Número de publicações realizadas.

INDICADOR 3: Número trabalhos científicos produzidos.

ÁREA DE RESULTADO 2 – VISÃO SISTÊMICA.

OBJETIVO 1: Implementar sistema de disponibilização de informações e análise de resultados.

INDICADOR: Sistema implementado.

OBJETIVO 2: Facilitar a participação de colaboradores na alimentação do sistema de informação.

INDICADOR 1: Sistema alimentado por colaboradores.

INDICADOR 2: Percentual de informação registrada em relação ao número de colaboradores participantes.

ÁREA DE RESULTADO 3 – INFORMAÇÃO COMO FATOR DE TRANSFORMAÇÃO.

OBJETIVO 1: Avaliar e monitorar métodos e meios tecnológicos implantados.

INDICADOR: Nível de satisfação do usuário.

POLÍCIA MILITAR – PRESENÇA POLICIAL OSTENSIVA



Lealdade, Disciplina e Constância



MENSAGEM DO COMANDANTE-GERAL DA PM

A Polícia Militar de Rondônia, nos seus quase 43 anos de existência, sempre buscou cumprir fielmente com seu dever constitucional que é a preservação da ordem pública, a incolumidade das pessoas, bem como do patrimônio. Para se almejar este valoroso intento, se fez necessário o apoio de todos os homens e mulheres policiais militares que labutam diuturnamente nas vias públicas da capital e interior do Estado, patrulhando em atendimento à população, sem burocracia, com um simples acenar de mão. E por que não dizer também com a ajuda de toda a sociedade civil rondoniense? Uma comunidade que a cada dia, abraça ainda mais sua Polícia Militar, com proximidade, respeito e ajuda na promoção da segurança pública.

O Estado de Rondônia hoje, está entre os estados da federação que mais reduziram a taxa de homicídios no Brasil. Em Institutos reconhecidos nacionalmente como o Datafolha, em pesquisa da Folha de São Paulo, coloca a segurança pública do estado de Rondônia como a quarta melhor do Brasil, atrás apenas dos Estados de Santa Catarina, Piauí e São Paulo. Tais reconhecimentos são frutos de um trabalho aproximado com a comunidade, no policiamento orientado para o problema, que é uma das vertentes do comando atual.

Vislumbramos que o planejamento estratégico formulado pelo grupo de trabalho da Secretaria de Segurança, Defesa e Cidadania - SESDEC, incrementará ainda mais o trabalho da Polícia Militar de Rondônia, qualificando os planos logísticos e recursos humanos para continuar tornando a Corporação, um expoente em segurança pública no País. E nada mais justo do que construir esse conhecimento em conjunto, de maneira integrada com todos os órgãos que fazem parte da segurança pública rondoniense, sendo a Polícia Militar, Corpo de Bombeiros Militar, Polícia Civil e Polícia Técnico Científica. Quem ganha com tudo isso, é a população, que recepcionará um serviço de melhor qualidade nas ruas, com dinamicidade, e automaticamente, a administração pública angariará altos parâmetros de eficiência.

MAURO RONALDO FLÔRES CORRÊA
- CORONEL PM

Comandante-Geral da Polícia Militar
do Estado de Rondônia



ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA PM

ÓRGÃOS DE DIREÇÃO – DIREÇÃO SUPERIOR	
Comando Geral da PM	
Comandante-Geral	
Subcomandante-Geral	
Estado-Maior-Geral	
Conselho Deliberativo de Estratégia e Gestão	
Corregedoria-Geral da Polícia Militar	
Coordenadoria de Planejamento Operacional	
Coordenadoria de Atividades Sociais	
Coordenadoria de Educação	
Coordenadoria de Pessoal	
Coordenadoria de Ensino	
Coordenadoria de Planejamento, Orçamento e Finanças	
Coordenadoria de Saúde e Assistência Social	
Centro de Inteligência	
Diretoria de Comunicação Social	
Diretoria de Informática	
Gabinete do Comando	
Ajudância-Geral	
Comissões	
Conselhos	
Assessorias	

GERÊNCIA TÉCNICA	
Subcomandante-Geral	
Corregedoria-Geral da Polícia Militar	
Estado-Maior-Geral Centro de Inteligência	

ESTADO-MAIOR-GERAL	
Coordenadoria de Planejamento Operacional	
Coordenadoria de Atividades Sociais	
Coordenadoria de Educação	
Coordenadoria de Pessoal	
Coordenadoria de Ensino	
Coordenadoria de Planejamento, Orçamento e Finanças	
Diretoria de Comunicação Social	
Diretoria de Informática	

ASSESSORAMENTO ADMINISTRATIVO	
Gabinete do Comando-Geral	
Gabinete do Chefe do Estado-Maior-Geral	

ASSESSORIAS PERMANENTES	
Assessoria Especial	
Assessoria Legislativa	
Assessoria Parlamentar	
Assessoria Previdenciária	
Assessoria Institucional	

ATUAÇÃO DELIBERATIVA, CONSULTIVA E NORMATIVA	
Conselho Deliberativo de Estratégia e Gestão	CONDEG

ÓRGÃOS DE APOIO E ASSESSORAMENTO	
Coordenadoria de Saúde	
Diretoria de Apoio Administrativo e Logístico	
Diretoria de Orçamento e Finanças	
Ajudância-Geral	
Unidades de Colégio Tiradentes da Polícia Militar	
Complexo de Correição da Polícia Militar	

DOS ÓRGÃOS DE EXECUÇÃO	
Comandos Regionais de Policiamento	
Comando de Policiamento Especializado	
Unidades Operacionais	

IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DA PM

Foco de Atuação

“Presença policial ostensiva.”

Missão

“Garantir proteção e tranquilidade social, por meio da presença policial ostensiva e participação comunitária.”

Visão

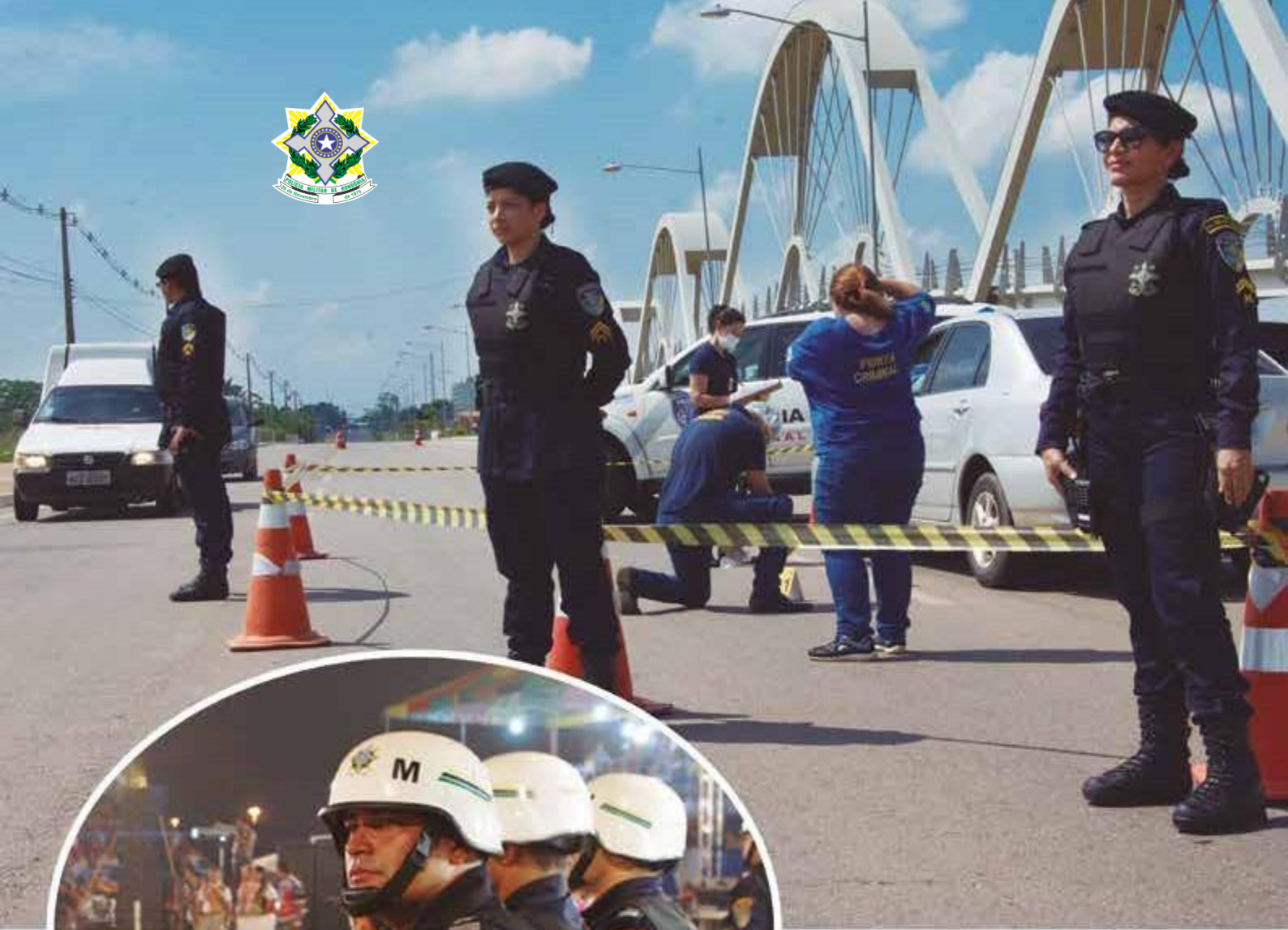
“Ser uma polícia presente, modelo de excelência e com credibilidade social.”

Atributos de Valor

1. Presente;
2. Proteção;
3. Essencial;
4. Abnegação.

Valores

1. Respeito à dignidade humana;
2. Participação social;
3. Responsabilidade social;
4. Transparência e probidade;
5. Precisão operacional;
6. Verdade e lealdade;
7. Constância e disciplina.



MAPA ESTRATÉGICO DA PMRO 2018-2030

FOCO DE ATUAÇÃO: PRESEÇA POLICIAL OSTENSIVA

Missão	Visão de Futuro
Garantir proteção e tranquilidade social, por meio da presença policial ostensiva e participação comunitária.	Ser uma polícia presente, modelo de excelência e com credibilidade social.

1. Presente	2. Proteção	3. Essencial	4. Abnegação
-------------	-------------	--------------	--------------

VALORES DA PM

- Respeito à Dignidade Humana • Participação Social • Responsabilidade Social • Transparência e Probidade
- Precisão Operacional • Verdade e Lealdade • Constância e Disciplina

DIRETRIZ ESTRATÉGICA

DESENVOLVIMENTO E SUSTENTABILIDADE FISCAL - Perspectiva Financeira
Uma corporação equilibrada e financeiramente autônoma.

ÁREAS DE RESULTADO

Crescimento organizado e planejado Realização de ações planejadas para o crescimento institucional da PMRO em todos os níveis.	Utilização sustentável dos recursos Otimização das ações para melhorar o aproveitamento dos recursos humanos e financeiros.	Desenvolvimento institucional sustentável Fortalecimento e criação de mecanismos de captação de recursos com ênfase em convênios e parcerias, em prol da sustentabilidade e desenvolvimento institucional.
---	--	---

DIRETRIZ ESTRATÉGICA

RONDÔNIA MAIS SEGURA – Perspectiva da Sociedade
Políticas públicas para a integralização de ações territoriais de segurança.

ÁREAS DE RESULTADO

Diminuir os índices de criminalidade e aumentar a sensação de segurança Fortalecer os órgãos de segurança pública e ações de polícia comunitária.	Gestão cooperada entre órgãos públicos e a sociedade Relação colaborativa institucional com órgãos da segurança pública, órgãos externos e sociedade.	Fortalecimento de ações integradas e permanentes de fronteira e meio ambiente Priorização de ações preventivas, repressivas e fiscalizatórias de segurança interna nas divisas, fronteiras, portos, aeroportos e preservação de áreas de proteção ambiental.
--	--	---

DIRETRIZ ESTRATÉGICA

MODERNIZAÇÃO CORPORATIVA – Perspectiva Interna
Modernização da gestão de pessoas e de tecnologia da corporação.

ÁREAS DE RESULTADO

Melhoria da infraestrutura e inovação tecnológica Provimento de infraestrutura de qualidade e incentivo a inovação e pesquisa tecnológica.	Integração e otimização dos processos de trabalho Promoção do aperfeiçoamento do trabalho pela formação capacitação e especialização, focado na eficiência.	Qualidade de vida e saúde da família policial militar Promoção do bem-estar da família policial militar.
---	--	---

DIRETRIZ ESTRATÉGICA

INTELIGÊNCIA ESTRATÉGICA – Perspectiva do Aprendizado e da Inovação
Decisões fundamentais e serviços otimizados com base na informação.

ÁREAS DE RESULTADO

Inovação, ciência e tecnologia Ações baseadas em pesquisa e desenvolvimento para gerar inovação e tecnologia.	Visão sistêmica Tomadas de decisões baseadas nos contextos sociais, culturais, técnicas policiais e informações padronizadas.	Informação como fator de transformação Decisões baseadas em análise criminal atualizadas.	Formação, capacitação e aperfeiçoamento Constante capacitação e aperfeiçoamento profissional, propiciando a manutenção e atualização das técnicas policiais e preparo jurídico pertinente.
--	--	--	---

Premissas

Gestão orientada para ações com foco na melhoria dos resultados Promover uma gestão sistêmica com o objetivo de realizar o policiamento orientado para solução de problemas de forma mais eficiente.	Segurança integradora, eficiente e participativa Realizar ações eficientes em conjunto com outras instituições e participação efetiva da sociedade.	Parceria como estratégia de desenvolvimento Aperfeiçoar os serviços de segurança pública e modernizar a gestão estratégica por meio de parcerias.	Alcançar resultados por meio da valorização e aperfeiçoamento de pessoal Inovar, formar, acompanhar, capacitar e motivar o público interno buscando resultado de excelência.	Desenvolvimento e sustentabilidade fiscal Ampliar a participação orçamentária e fortalecer a captação de recursos extra orçamentários.
---	--	--	---	---

DECISÕES ESTRATÉGICAS

As principais Decisões Estratégicas tomadas na formulação do Planejamento da PMRO estão relacionadas às Premissas, base orientadora da formulação da Estratégia e aos Desafios, fatores condicionantes da execução da Estratégia. Foram definidas cinco Premissas para oito Desafios, conforme explicitados a seguir:

Premissas

No Planejamento Estratégico da SESDEC, as premissas atuam como pilares que orientam a formulação ou atualização da Estratégia de longo prazo e representam alta relevância e elevado potencial de impacto em sua Visão de futuro. As premissas e respectivas descrições são apresentadas na figura 5.

Gestão orientada para ações com foco na melhoria dos resultados Promover uma gestão sistêmica com o objetivo de realizar o policiamento orientado para solução de problemas de forma mais eficiente		Alcançar resultados por meio da valorização e aperfeiçoamento de pessoal Inovar, formar, acompanhar, capacitar e motivar o público interno buscando resultado de excelência
	Parceria como estratégia de desenvolvimento Aperfeiçoar os serviços de segurança pública e modernizar a gestão estratégica por meio de parcerias	
Segurança integradora, eficiente e participativa Realizar ações eficientes em conjunto com outras instituições e participação efetiva da sociedade		Desenvolvimento e sustentabilidade fiscal Ampliar a participação orçamentária e fortalecer a captação de recursos extra orçamentários

Figura 3

Desafios

Para a Presença policial ostensiva, Foco de Atuação da PMRO, foram identificados os desafios de maior impacto a serem enfrentados. Os desafios que devem ser superados para que a Visão desejada (Ser uma polícia presente, modelo de excelência e com credibilidade social) possa se consolidar são os seguintes:

1. Aprimoramento da gestão de pessoal;
2. Fortalecimento das prerrogativas e direitos;
3. Estabelecimento de mecanismos de valorização da pesquisa científica;
4. Manutenção do equilíbrio orçamentário;
5. Aumento das ações voltadas à integração da classe;
6. Redução das interferências externas;
7. Fortalecimento da imagem corporativa e participação comunitária;
8. Ampliação das ações operacionais.

DIRETRIZES ESTRATÉGICAS E SEUS DESDOBRAMENTOS

Diretriz 1 – Desenvolvimento e Sustentabilidade Fiscal. Perspectiva Financeira.

Uma corporação equilibrada e financeiramente autônoma.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Crescimento organizado e planejado. Realização de ações planejadas para o crescimento institucional da PMRO em todos os níveis.
2. Utilização sustentável dos recursos. Otimização das ações para melhorar o aproveitamento dos recursos humanos e financeiros.
3. Desenvolvimento Institucional sustentável. Fortalecimento e criação de mecanismos de captação de recursos com ênfase em convênios e parcerias, em prol da sustentabilidade e desenvolvimento institucional.

Diretriz 2 – Rondônia Mais Segura. Perspectiva da Sociedade.

Políticas públicas para a integralização de ações territoriais de segurança.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Diminuição dos índices de criminalidade e aumento da sensação de segurança. Fortalecimento dos órgãos de segurança pública e das ações de polícia comunitária.
2. Gestão cooperada entre órgãos públicos e a sociedade. Promoção da relação colaborativa entre os órgãos de segurança pública, os órgãos externos e a sociedade.
3. Fortalecimento de ações integradas permanentes de fronteira. Priorização de ações preventivas, repressivas e fiscalizatórias de segurança interna nas divisas, fronteiras, portos, aeroportos e preservação de áreas de proteção ambiental.

Diretriz 3 – Modernização Corporativa. Perspectiva Interna.

Modernização da gestão de pessoas e de tecnologia da corporação.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Melhoria da Infraestrutura e inovação tecnológica. Provimento de infraestrutura de qualidade e incentivo à inovação e pesquisa tecnológica.
2. Integração e otimização dos processos de trabalho. Promoção do aperfeiçoamento do trabalho pela formação, capacitação e especialização, focado na eficiência.
3. Qualidade de vida e saúde da família policial militar. Promoção do bem-estar da família policial militar.

Diretriz 4 – Inteligência Estratégica. Perspectiva do Aprendizado e da Inovação

Decisões fundamentadas e serviços otimizados com base na informação.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Inovação, ciência e tecnologia. Ações baseadas em pesquisa e desenvolvimento para gerar inovação e tecnologia.
2. Visão Sistêmica. Tomada de decisão baseada nos contextos social, político, econômico e cultural, técnicas policiais e informação padronizada.
3. Informação como fator de transformação. Decisões baseadas em análise criminal atualizadas.
4. Formação, capacitação e aperfeiçoamento. Constante capacitação e aperfeiçoamento profissional, propiciando a manutenção e atualização das técnicas policiais e preparo jurídico pertinente.

Conseqüentemente, e de forma resumida, pode-se traduzir as Diretrizes Estratégicas da PMRO, no seguinte contexto:

Por uma corporação equilibrada e financeiramente autônoma, presente, protetora, essencial e abnegada, a Polícia Militar do Estado de Rondônia – PMRO cumprirá sua Missão de garantir proteção e tranquilidade social, por meio da presença policial ostensiva e participação comunitária. Conjuntamente, alcançará sua Visão de ser uma polícia presente, modelo de excelência e com credibilidade social. Por uma Rondônia Mais Segura, mediante políticas públicas para a integralização de ações territoriais de segurança, enquanto agente de presença ostensiva, a PMRO deve ter como elemento norteador de suas práticas a modernização da gestão administrativa e tecnológica, decisões fundamentadas e serviços otimizados com base na informação.

Diretriz 1 – Desenvolvimento e sustentabilidade fiscal. *Perspectiva financeira*

ÁREA DE RESULTADO 1 – CRESCIMENTO ORGANIZADO E PLANEJADO.

OBJETIVO: Realizar ações planejadas para o crescimento institucional da PMRO em todos os níveis.

META 1: Capacitar anualmente 30% dos gestores administrativos das unidades policiais militares, através de compartilhamento de conhecimento especializado, de forma que 100% deste público esteja capacitado até 2022.

INDICADOR: Percentual de Gestores de Unidades Policiais Militares capacitados em relação a todos os gestores da corporação.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Elaborar Plano de Capacitação anual de gestores de unidades policiais militares expondo as necessidades da corporação.
2. Firmar convênio com instituições de notório reconhecimento na área de gestão pública com a finalidade de capacitação continuada gestores administrativos das unidades policiais militares.

META 2: Difundir os procedimentos basilares de gestão administrativa para 100% do efetivo policial que exerce funções na administração de Unidades Policiais até o ano de 2024.

INDICADOR: Percentual de corpo técnico auxiliar capacitados com relação ao efetivo que exerce funções na administração de Unidades Policiais.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Elaborar Procedimento Administrativo Padrão (PAP) para compilar rotinas administrativas voltadas para gestão de Unidades Policiais em todos os níveis.
2. Instruir o corpo técnico auxiliar anualmente sobre os procedimentos padrões de gestão administrativa.

ÁREA DE RESULTADO 2 – UTILIZAÇÃO SUSTENTÁVEL DOS RECURSOS.

OBJETIVO: Otimizar as ações para melhorar o aproveitamento dos recursos humanos e financeiros.

META 1: Destinar um percentual mínimo para aplicação obrigatória na Polícia Militar, definido em Lei até 2020, que atenda às necessidades de custeio e crescimento da corporação.

INDICADOR: Percentual orçamentário anual destinado à Polícia Militar.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Realizar estudo para fixar em Lei a destinação de um percentual mínimo da arrecadação do Estado para aplicação obrigatória na polícia Militar, que atenda às necessidades de custeio e crescimento da corporação.
2. Submeter ao Legislativo Estadual uma proposta de Lei que trate sobre o repasse mínimo obrigatório para a Corporação;
3. Incorporar na LDO e PPA a previsão legal de repasse mínimo orçamentário financeiro.

META 2: Modernizar equipamentos de informática da Corporação até 2023.

INDICADOR: Quantitativo de unidades com equipamentos de informática atualizados.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Adquirir equipamento de informática de última geração.
2. Capacitar os profissionais para utilização dos equipamentos.

META 3: Sistematizar os processos de gestão de recursos humanos e financeiro na Polícia Militar até o ano de 2021.

INDICADOR: Quantitativo de processos de gestão de recursos humanos e financeiros sistematizados.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Mapear os processos de gestão de recursos humanos e financeiros.
2. Simplificar processos com participação dos profissionais das áreas.
3. Difundir os processos sistematizados para a corporação.

META 4: Informatizar os processos de gestão de recursos humanos e financeiros na Polícia Militar até o ano de 2021.

INDICADOR:

1. Quantitativo de processos de gestão de recursos humanos informatizados.
2. Quantitativo de processos de gestão financeira informatizados.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Capacitar a equipe de desenvolvimento de software da Polícia Militar.
2. Desenvolver *Software* para controle informatizado da aplicação de recursos financeiros.

3. Desenvolver *Software* para controle da produtividade dos recursos humanos da corporação.
4. Registrar os processos mapeados de gestão de recursos humanos e financeiro da Polícia Militar em aplicativo apropriado.

META 5: Instruir, anualmente, no mínimo 10% de todo efetivo da corporação acerca da necessidade de implementação de uma cultura de boas práticas com a coisa pública.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Promover instruções periódicas voltadas para a necessidade de implementação de uma cultura de boas práticas com a coisa pública, para todo o público interno da Polícia Militar.

META 6: Implementar até o ano de 2020 um sistema de fiscalização e controle do emprego dos recursos financeiros da Polícia Militar.

INDICADOR: Quantidade de unidade policiais integradas no Sistema de Fiscalização de Controle do emprego dos recursos financeiros da Polícia Militar.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Instituir Comissão de Análise de Emprego dos Recursos Financeiros no âmbito da PMRO.
2. Desenvolver *Software* para controle informatizado voltado à Fiscalização e Controle do emprego dos recursos financeiros da Polícia Militar.
3. Integrar as unidades da Polícia Militar ao Sistema de Fiscalização e Controle do emprego dos recursos financeiros da Polícia Militar

ÁREA DE RESULTADO 3 – DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL SUSTENTÁVEL.

OBJETIVO: Fortalecer e criar mecanismos de captação de recursos com ênfase em convênios e parcerias, em prol da sustentabilidade de desenvolvimento institucional.

META 1: Firmar convênios e parcerias com instituições (judiciário, prefeituras e outros) afim de captar no mínimo 50% de recursos orçamentários solicitados mediante projetos para as unidades policiais.

INDICADOR: Percentual de recursos solicitados por meio dos projetos, em comparação com os recursos de fato destinados.

AÇÃO / INICIATIVA:

1. Alinhar a compreensão dos colaboradores sobre a importância do desenvolvimento sustentável acerca dos projetos apresentados por meio de visitas, reuniões, etc.

META 2: Promover capacitação anual em análise de desenvolvimento institucional sustentável para 30% dos gestores administrativos.

INDICADOR: Percentual de Gestores de unidade capacitados em relação ao total de gestores existentes.

AÇÃO / INICIATIVA:

1. Elaborar projeto de capacitação anual com a avaliação de resultados para os gestores administrativos das unidades policiais.

Diretriz 2 – Rondônia Mais Segura. *Perspectiva da sociedade*

ÁREA DE RESULTADO 1 – DIMINUIÇÃO DOS ÍNDICES DE CRIMINALIDADE E AUMENTO DA SENSAÇÃO DE SEGURANÇA.

OBJETIVO: Promover pesquisas e divulgar ações policiais eficientes.

META 1: Analisar semestralmente os índices de criminalidade para otimizar as ações policiais.

INDICADOR: Estatísticas das ocorrências policiais.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Aproveitar recursos humanos capacitados para as análises.
2. Utilizar bancos de dados disponíveis.
3. Mapear locais com altos índices de criminalidade.

META 2: Difundir 100% dos resultados obtidos para os públicos interno e externo.

INDICADOR: Quantitativo de divulgações positivas das ações policiais.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Registrar resultados obtidos no portal da transparência.
2. Divulgar as ações da PM nas mídias locais.
3. Participar de eventos que oportunizem a divulgação dos resultados.
4. Utilizar os dados para recompor as estratégias de atuação da PM.

OBJETIVO 2: Aplicar gestão eficiente da Polícia Comunitária.

META 1: Mapear e sistematizar 100% dos projetos sociais existentes na Corporação até 2019.

INDICADOR: Projetos sociais mapeados e sistematizados.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Unificar os projetos sociais análogos existentes na Corporação.

META 2: Institucionalizar a filosofia de Polícia Comunitária em 100% das unidades operacionais até 2023.

INDICADOR: Quantitativo de unidades operando com base nos fundamentos da Polícia Comunitária.

AÇÃO/INICIATIVA:

Elaborar plano de comando institucionalizado.

META 3: Conhecer periodicamente o nível de satisfação do cidadão com a atuação da PM, iniciando as pesquisas em 2019.

INDICADOR: Nível de satisfação do cidadão com a atuação da PM.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Elaborar pesquisa de satisfação do cidadão em relação a atuação da PM.
2. Aplicar pesquisa.
3. Analisar resultados, avaliar possíveis pontos para melhorias, divulgar resultados.

ÁREA DE RESULTADO 2 – GESTÃO COOPERADA ENTRE ÓRGÃOS PÚBLICOS E A SOCIEDADE.

OBJETIVO: Fortalecer ações cooperadas entre os órgãos de segurança pública.

META: Aumentar, anualmente e gradativamente a partir de 2019, a integração com órgãos públicos e privados.

INDICADOR: Quantitativo de convênios e parcerias firmados e em andamento.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Fazer estudos para estabelecer áreas prioritárias para convênios e parcerias.
2. Articular com as organizações público privadas convênios e parcerias.
3. Elaborar termos de convênios e parcerias.

ÁREA DE RESULTADO 3 – FORTALECIMENTO DE AÇÕES INTEGRADAS PERMANENTES DE FRONTEIRA.

OBJETIVO: Promover o combate aos ilícitos em fronteiras, portos, aeroportos, de divisas e proteção do meio ambiente.

META: Reduzir em 80% os ilícitos penais nas áreas de fronteira, portos, aeroportos, de divisas e meio ambiente até 2030.

INDICADOR: Percentual de diminuição gradativo de ilícitos penais nas áreas de fronteira, portos, aeroportos, de divisas e meio ambiente.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Estabelecer ações preventivas por meio da presença policial nas áreas em questão.
2. Firmar termo de cooperação técnica entre os agentes federativos e órgãos da segurança pública, visando a redução dos problemas existentes.
3. Elaborar plano de atuação prevendo as condições necessárias para a ação.
4. Criar manual de policiamento especializado para atuação nas respectivas áreas.
5. Capacitar o efetivo a ser empregado nas áreas afetadas, com foco na prevenção, fiscalização e repressão de ilícitos.
6. Elaborar plano de capacitação continuada para o efetivo designado.
7. Estabelecer mecanismos de monitoramento e avaliação da ação.

Diretriz 3 – Modernização Institucional. *Perspectiva interna*

ÁREA DE RESULTADO 1 – MELHORIA DA INFRAESTRUTURA E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA.

OBJETIVO: Prover infraestrutura de qualidade e incentivar a inovação e pesquisa tecnológica na Polícia Militar de Rondônia.

META 1: Regularizar a escrituração e documentação de 100% dos imóveis da Polícia Militar.

INDICADOR: Percentual de regularização (relação de imóveis existentes e regularizados).

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Elaborar calendário para regularização de imóveis, contendo: período para levantamento da situação escriturária, provisão de recursos e efetiva regularização.

META 2: Modernizar 30% da infraestrutura existente nos imóveis da PMRO até 2020, outros 30% até 2025 e os demais 40% restante até 2030.

INDICADOR: Percentual de imóveis (relação de imóveis existentes e analisados) e proposta produzida.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Elaborar diagnóstico e proposta de modernização dos imóveis da PMRO.

META3: Viabilizar a aplicabilidade dos trabalhos técnicos produzidos no âmbito da PMRO até 2020.

INDICADOR: Percentual de trabalhos analisados (relação de trabalhos apresentados ao término do curso, analisados e encaminhados) e recomendados para aplicação.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Instituir regulamento para remessa obrigatória de trabalhos técnicos de conclusão de curso, com parecer de viabilidade da banca avaliadora, para o escalão competente.

META4: Viabilizar ingresso de 5% de oficiais nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* de interesse da segurança pública até 2030.

INDICADOR: Norma reguladora aprovada pelo Comando da Corporação.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Regulamentar o afastamento para frequência em cursos de pós-graduação, com critérios de análise do interesse da Corporação, e prejuízos ao serviço e tempo de permanência mínimo após o curso.

META5: Realizar, anualmente a partir de 2020, eventos de incentivo às boas práticas operacionais e administrativas na PM.

INDICADOR:

1. Evento realizado anualmente com apresentação de boas práticas operacionais e administrativas.

2. Quantitativo de boas práticas aplicadas.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Elaborar projeto de Boas Práticas.

2. Aprovar Norma reguladora do concurso de Boas Práticas.

3. Instituir concurso de Boas Práticas.

4. Realizar concurso de Boas práticas.

ÁREA DE RESULTADO 2 – INTEGRAÇÃO E OTIMIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO.

OBJETIVO: Promover o aperfeiçoamento do trabalho focado na eficiência, por meio da formação, capacitação e especialização.

META: Aperfeiçoar a formação, capacitação e especialização de 100% do efetivo policial até 2030.

INDICADOR: Percentual de policiais formados, capacitados e especializados (relação de efetivo existente e aperfeiçoado).

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Mapear necessidade de capacitação para atendimento às demandas da PM.

2. Elaborar plano trienal de ensino e instrução para atender necessidades de capacitação.

3. Aplicar plano de capacitação.

4. Avaliar a aplicabilidade e resultado das capacitações.

ÁREA DE RESULTADO 3 – QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE DO SERVIDOR.

OBJETIVO: Promover o bem-estar da família policial militar.

META 1: Alinhar remuneração dos policiais militares às demais Corporações Policiais Militares até 2020.

INDICADOR: Média das três melhores remunerações das Corporações Militares Estaduais (entre os seus postos e graduações).

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Aprovar Norma de realinhamento anual de remuneração dos militares estaduais.

META 2: Escalonar a remuneração dos policiais militares até 2020.

INDICADOR: Percentual de diferença salarial entre postos e graduações, com base na remuneração do Coronel PM.

AÇÃO/INICIATIVA: Aprovar Lei de alteração da remuneração dos militares estaduais.

META 3: Promover a melhoria da remuneração pela qualificação profissional até 2020.

INDICADOR: Percentual de gratificação por aperfeiçoamento e especialização (referenciado no percentual do soldo).

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Aprovar Norma de remuneração pelo aperfeiçoamento e especialização.

META 4: Melhorar o atendimento de saúde da família policial militar até 2025, visando 100% dos policiais militares e 20% dos dependentes dos militares estaduais.

INDICADOR: Percentual de atendimento dos policiais e dependentes (percentual dos policiais militares ativos e seus dependentes).

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Elaborar plano anual de atendimento à saúde da família policial militar.

Diretriz 4 – Inteligência estratégica. *Perspectiva do aprendizado e da inovação*

ÁREA DE RESULTADO 1 – INOVAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA.

OBJETIVO 1: Conscientizar e capacitar o Estado Maior Geral da Corporação quanto à Gestão da informação estratégica.

META: Conscientizar e capacitar 50% dos Coronéis e Tenente Coronéis até o ano de 2024 e os demais 50% até o ano de 2030 quanto à aplicação da Gestão da Informação estratégica.

INDICADOR: Percentual de efetivo do Estado Maior Geral capacitado em relação ao efetivo existente.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Elaborar programa de capacitação anual.

2. Firmar parceria com a Escola do Governo.

3. Realizar palestras de conscientização sobre o assunto ao público alvo.

4. Prover infraestrutura e disponibilização dos meios necessários à execução dos programas de capacitação.

5. Executar programa de capacitação.

6. Avaliar programa de capacitação.

OBJETIVO 2: Fomentar eventos, estudos científicos e tecnológicos na área de segurança pública.

META 1: Atingir a participação de 50% da tropa em eventos e estudos até o ano de 2024 e os demais 50% até o ano de 2030, quanto à aplicação de conhecimentos sobre segurança pública.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Elaborar programa de capacitação anual.

2. Firmar parceria com a Escola do Governo.

3. Firmar parceria com Faculdades e Universidades.
4. Realizar palestras de conscientização sobre o assunto ao público alvo.
5. Prover infraestrutura e disponibilização dos meios necessários à execução dos programas de capacitação.
6. Execução do programa de capacitação.

META 2: Proporcionar a inserção de 30 oficiais em curso de Mestrado até 2030

INDICADOR: Quantitativo de oficiais matriculados e curso concluído.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Elaborar programa de capacitação em stricto sensu.
2. Firmar parceria com Institutos de Educação, Faculdades e Universidades.
3. Realizar palestras de conscientização sobre o assunto ao público alvo.
4. Prover infraestrutura e disponibilização dos meios necessários à execução dos programas de capacitação.
5. Executar programa de capacitação.

ÁREA DE RESULTADO 2 – VISÃO SISTÊMICA.

OBJETIVO: Realizar atendimento técnico profissional de excelência de acordo com a necessidade específica de cada público.

META: Capacitar 50% dos policiais militares nas diversas modalidades de policiamento até 2024 e os outros 50% até 2030.

INDICADOR: Percentual da Tropa capacitada em relação ao total da Tropa.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Elaborar plano de capacitação anual.
2. Firmar parceria com a Escola do Governo.
3. Prover infraestrutura e disponibilização dos meios necessários à execução dos programas de capacitação.
4. Execução do programa de capacitação.

ÁREA DE RESULTADO 3 – INFORMAÇÃO COMO FATOR DE TRANSFORMAÇÃO.

OBJETIVO: Uso dos resultados da análise criminal como fator preponderante na distribuição das ações de prevenção e repressão.

META: Capacitar 50% dos Comandantes de UOP até 2024 relativo ao uso das informações de análise criminal e policiamento orientado para o problema e 100% até 2030.

INDICADOR: Percentual de Comandantes capacitados em relação ao efetivo existente.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Elaborar plano de capacitação anual.
2. Uso das informações de análise criminal.

ÁREA DE RESULTADO 4 – FORMAÇÃO, CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO.

OBJETIVO: Aperfeiçoar e capacitar os policiais militares nas técnicas policiais aparato jurídico.

META: Capacitar 30% dos policiais militares até 2022, 60% até 2026 e 100% até 2030.

INDICADOR: Percentual de policiais militares capacitados em relação ao total de policiais ativos.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Elaborar plano de capacitação anual.
2. Firmar parceria com a Escola do Governo, faculdades e órgãos jurídicos.
3. Prover infraestrutura e disponibilização dos meios necessários à execução dos programas de capacitação.
4. Execução do programa de capacitação

POLÍCIA CIVIL – SOLUÇÃO DE CRIMES E PROMOÇÃO DA CIDADANIA



Justiça, Paz e Proteção



MENSAGEM DA DELEGADA GERAL DA PC

O uso da ferramenta gerencial do Planejamento Estratégico auxilia os gestores na tomada da decisão frente aos desafios propostos pela instituição policial.

O processo de elaboração de estratégias na organização envolve o ambiente interno e externo e também passa por definição de estratégias alternativas, sempre visando otimizar recursos na implantação de suas ações e projetos.

Neste contexto podemos dizer que a Polícia Civil faz parte da sociedade e por ela trabalha, lhe transmitindo segurança através de um trabalho eficiente, dentro da legalidade, mas para isso necessita realizar uma boa gestão dentro de um planejamento estratégico bem elaborado, fruto da participação dos seus atores.

WALKIRIA VIEIRA BOAVENTURA MANFROI
– DELEGADA PC

Delegada-Geral da Polícia Civil
do Estado de Rondônia



ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA PC

Delegacia Geral da Polícia Civil – DGPC	
Delegado Geral da Polícia Civil	DGPC
Delegado-Geral Adjunto da Polícia Civil	DGA
Assistente de Gabinete	
Assessoria Técnica	DGPC
Assessoria de Comunicação	DGPC
Assessoria Técnica de Legislação	DGPC
Assessoria Técnica de Controle Interno	DGPC

Divisão de Apoio Administrativo	
Núcleo de Elaboração e Controle de Atos de Nomeação e Exoneração	
Núcleo de Gestão de Documentos	
Cartório da Delegacia Geral	
SEVIC da Delegacia Geral	

Conselho Superior de Polícia Civil	CONSUPOL
---	-----------------

Corregedoria Geral da Polícia Civil	CORREGEPOL
--	-------------------

Academia de Polícia Civil	ACADEPOL
Divisão de Ensino	DIEN/ACADEPOL

Fundo de Reequipamento Policial	FUNRESPOL
--	------------------

Gerência de Planejamento e Finanças	GPF
Divisão de Planejamento e Projetos	DIPLAN/GPF
Divisão de Contabilidade	DICONT/GPF

Gerência de Gestão de Pessoas	GGP
Divisão de Gestão de Pessoas	GGP
Divisão Controle de Folha de Pagamento	DICONFP/ GGP

Departamento de Informática e Telecomunicações	DINTEL
---	---------------

Departamento de Apoio Operacional	DAO
--	------------

Departamento de Identificação Civil e Criminal	DIICC/ DICC
Divisão de Identificação Civil e Criminal	DIICC/ DICC

DEPARTAMENTO MÉDICO-LEGAL	DML
Divisão Médico-Legal	DIML/DML

Núcleo Especiais Criminais	NECRIM
-----------------------------------	---------------

Coordenadoria de Recursos Especiais	CORE
--	-------------

Departamento de Estratégia e inteligência	DEI
Divisão de Repressão ao Crime Organizado e Inquéritos Especiais	DIRCOIE/DEI

Departamento de Narcóticos	DENARC
-----------------------------------	---------------

Departamento da Mulher e Grupos Vulneráveis	DEMUG
Divisão de Atendimento à Mulher e Grupos Vulneráveis	DIAMG/ DEMUG
Divisão de Atendimento a Menores Vítimas e em Conflito com a Lei	DIAME/ DEMUG

Departamento de Polícia Especializada	DPE
Divisão de Repressão de Crimes Contra a Vida	DICCV/DPE
Divisão de Repressão aos Crimes Contra o Patrimônio	DIPATRI/ DPE
Divisão de Pessoas Desaparecidas	DIPED/DEPE

Departamento de Polícia Metropolitana	DEPOM
Divisão da Central de Garantias da Região Metropolitana de Porto Velho	DICEG/ DEPOM

Departamento de Polícia do Interior e Fronteira	DPIF
Divisão do Interior	DIINT
Delegacia Regional de Ariquemes - DIINT/DPIF	DIINT/DPIF
Delegacia Regional de Jaru	DIINT/DPIF
Delegacia Regional de Ji-Paraná	DIINT/DPIF
Delegacia Regional de Rolim de Moura	DIINT/DPIF
Delegacia Regional de Cacoal	DIINT/DPIF
Divisão de Fronteira	DIFRON/DPIF
Delegacia Regional de Fronteira de São Miguel do Guaporé	DIFRON/ DPIF
Delegacia Regional de Fronteira de Vilhena	DIFRON/ DPIF
Delegacia Regional Fronteira de Guajará-Mirim	DIFRON/ DPIF

IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DA PC

Foco de Atuação

“Solução de crimes e promoção da cidadania.”

Missão

“Promover segurança pública cidadã por meio de identificação civil, mediação de conflitos e investigação criminal.”

Visão

“Ser uma instituição de excelência na promoção da cidadania, atendimento humanizado e investigação.”

Atributos de Valor

1. Justiça;
2. Conciliação;
3. Perseverança;
4. Imparcialidade.

Valores

1. Inovação;
2. Cidadania;
3. Perseverança;
4. Ética e probidade;
5. Imparcialidade;
6. Comprometimento social;
7. Foco no cidadão e em suas necessidades.



CENTRAL DE POLÍCIA



MAPA ESTRATÉGICO DA POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DE RONDÔNIA 2018-2030

FOCO DE ATUAÇÃO: SOLUÇÃO DE CRIMES E PROMOÇÃO DA CIDADANIA

Missão	Visão de Futuro
Promover segurança pública cidadã por meio de identificação civil, mediação de conflitos e investigação criminal.	Ser uma instituição de excelência na promoção da cidadania, atendimento humanizado e investigação.

1. Justiça	2. Conciliação	3. Perseverança	4. Imparcialidade
------------	----------------	-----------------	-------------------

VALORES DA PC			
• Inovação • Cidadania • Perseverança • Ética e Probidade • Imparcialidade • Comprometimento Social • Foco no Cidadão e Suas Necessidades			

DIRETRIZ ESTRATÉGICA
 INDEPENDÊNCIA FINANCEIRA E SUSTENTABILIDADE FISCAL – Perspectiva Financeira
 Uma instituição desenvolvida e sustentável.

ÁREAS DE RESULTADO			
Crescimento organizacional e planejado Promoção de ações planejadas para o crescimento institucional da Polícia Civil.	Parcerias Fortalecimento e criação de mecanismos de captação de recursos em prol da sustentabilidade e desenvolvimento institucional.	Ampliação do fundo Ampliar as fontes de arrecadação e formas de cobrança.	Captação de ativos Investigação de crimes do colarinho branco.

DIRETRIZ ESTRATÉGICA
 RONDÔNIA MAIS SEGURA – Perspectiva da Sociedade
 Planos operacionais para a desarticulação de todas as modalidades criminosas.

ÁREAS DE RESULTADO			
Redução dos índices de criminalidade de homicídio Ações de inteligência preventiva.	Aumento da sensação de segurança Por meio de operações policiais.	Gradativa ampliação territorial das ações policiais Integração entre unidades policiais, regionais e departamentos.	

DIRETRIZ ESTRATÉGICA
 MODERNIZAÇÃO INSTITUCIONAL – Perspectiva Interna
 Modernização da Gestão Administrativa e Tecnológica da Polícia Civil.

ÁREAS DE RESULTADO			
Melhoria da infraestrutura Construção, reforma e manutenção de unidades internas.	Inovação tecnológica Obtenção de tecnologias empregada em ações próprias polícia investigativa e unidades administrativas.	Integração e otimização dos processos de trabalho Promoção de processos de trabalho integrado, focando na eficiência.	Qualidade de vida e saúde do trabalhador Adoção de medidas práticas que promovam e assegurem a valorização e saúde do servidor.

DIRETRIZ ESTRATÉGICA
 INTELIGÊNCIA ESTRATÉGICA – Perspectiva do Aprendizado e da Inovação
 Decisões fundamentadas e serviços otimizados com base na informação.

ÁREAS DE RESULTADO			
Inovação ciência e tecnologia Ações baseadas em pesquisa e desenvolvimento para gerar inovação e tecnologia.	Visão sistêmica Tomada de decisão baseada nos contextos social, político, econômico e cultural, com informação distribuída.	Informação como fator de transformação Decisões baseadas no conhecimento do ambiente externo e interno, de forma a impactar resultados, por meio de monitoramento e avaliação.	Novos métodos de boas práticas de trabalho Com base na inteligência estratégica ampliar a capacidade de investigação no atendimento do cidadão.

PREMISSAS

Polícia inovadora, eficiente e cidadã Proporcionar gestão inovadora da polícia judiciária, com foco no cidadão e resolução dos conflitos.	Independência na gestão administrativa, financeira e funcional Realizar uma gestão voltada à liberdade de atuação para o desenvolvimento das atividades da instituição.	Sustentabilidade fiscal com qualidade no gasto público Ampliar a participação orçamentária e fortalecer a captação de recursos e parcerias.	Potencializar por meio das pessoas Potencializar os serviços prestados pela instituição, com ênfase nas pessoas, buscando a melhoria da produtividade e motivação do servidor.	Crescimento estratégico operacional Ampliação da qualidade e da capacidade de atendimento.
--	--	--	---	---

DECISÕES ESTRATÉGICAS

As principais Decisões Estratégicas tomadas na formulação do Planejamento da PCRO estão relacionadas às Premissas, base orientadora da formulação da Estratégia e aos Desafios, fatores condicionantes da execução da Estratégia. Foram definidas cinco Premissas para seis Desafios, conforme explicitados a seguir:

Premissas

No Planejamento Estratégico da PCRO, as premissas atuam como pilares que orientam a formulação ou atualização da Estratégia de longo prazo e representam alta relevância e elevado potencial de impacto em sua Visão de futuro.

<p>Governança em rede e gestão orientada para resultados Realizar uma gestão dinâmica e inovadora com foco na melhoria dos serviços de segurança pública.</p>		<p>Transformar por meio das pessoas Transformar a segurança pública com ênfase nas pessoas, buscando a melhoria da produtividade e motivação dos servidores.</p>
	<p>Parceria como estratégia de desenvolvimento Aperfeiçoar os serviços de segurança pública e modernizar a gestão estratégica por meio de parcerias.</p>	
<p>Segurança integradora, eficiente e participativa Proporcionar políticas de segurança pública, objetivando a cultura da cooperação dos órgãos públicos com a sociedade.</p>		<p>Sustentabilidade fiscal com equilíbrio e qualidade do gasto público Ampliar a participação orçamentária e fortalecer a captação de recursos extra orçamentários.</p>

Figura 4

Desafios

Para a Presença policial ostensiva, Foco de Atuação da PCRO, foram identificados os desafios de maior impacto a serem enfrentados. Os desafios que devem ser superados para que a Visão desejada (Ser uma instituição de excelência na promoção da cidadania, atendimento humanizado e investigação) possa se consolidar são os seguintes:

1. Desenvolvimento dos recursos humanos à serviço da polícia civil;
2. Obtenção de repasse de percentual financeiro e orçamentário, mínimo permanente, para a polícia civil;
3. Reestruturação e modernização patrimonial da polícia civil;
4. Ampliação da atuação da polícia civil;
5. Potencialização na prestação dos serviços policiais;
6. Independência funcional, administrativa e financeira.

DIRETRIZES ESTRATÉGICAS E SEUS DESDOBRAMENTOS

Com a Identidade Organizacional, Premissas e Desafios explicitados, foram formuladas as Diretrizes Estratégicas e, a partir delas, os respectivos desdobramentos em Áreas de Resultados, Objetivos e Indicadores de desempenho.

As Áreas de Resultados representam um conjunto de ações concentradas para a superação de grandes desafios. Possibilitam que a PCRO concentre esforços e recursos para oferecer à Sociedade resultados concretos, mensuráveis e efetivos.

Para a PCRO foram estabelecidas quatro Diretrizes Estratégicas, uma para cada Perspectiva, com as devidas áreas de resultados e suas descrições, conforme se apresenta a seguir.

Diretriz 1 – Independência Financeira e Sustentabilidade Fiscal. Perspectiva Financeira.

Uma instituição desenvolvida e sustentável.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Crescimento organizacional planejado. Promoção de ações planejadas para o crescimento institucional da Polícia Civil.
2. Parcerias. Fortalecimento e criação de mecanismos de captação de recursos em prol da sustentabilidade e desenvolvimento institucional.
3. Ampliação do Fundo. Ampliar as fontes de arrecadação e formas de cobrança.
4. Captação de ativos. Investigação de crimes do colarinho branco.

Diretriz 2 – Rondônia Mais Segura. Perspectiva da Sociedade.

Planos operacionais para a desarticulação de todas as modalidades criminosas.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Redução dos índices de criminalidade de homicídio. Intensificação de ações de inteligência preventiva para se antecipar a determinadas demandas que possam trazer grande prejuízo à sociedade e a imagem da segurança pública em Rondônia.
2. Aumento da sensação de segurança. Fortalecimento das operações policiais.
3. Gradativa ampliação territorial das ações policiais. Integração entre unidades policiais, regionais e departamentos.

Diretriz 3 – Modernização Institucional. Perspectiva Interna.

Modernização da gestão administrativa e tecnológica da Polícia Civil.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Melhoria da Infraestrutura e inovação tecnológica. Construção, reforma e manutenção de unidades internas.
2. Inovação Tecnológica. Obtenção de tecnologias empregada em ações próprias, polícia investigativa e unidades administrativas.
3. Integração e otimização dos processos de trabalho. Promoção de processos de trabalho integrado, focando na eficiência.
4. Qualidade de vida e saúde do servidor. Adoção de medidas práticas que promovam e assegurem a valorização e saúde do servidor.

Diretriz 4 – Inteligência Estratégica. Perspectiva do Aprendizado e da Inovação

Decisões fundamentadas e serviços otimizados com base na informação.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Inovação, ciência e tecnologia. Ações baseadas em pesquisa e desenvolvimento para gerar inovação e tecnologia.
2. Visão Sistêmica. Tomada de decisão baseada nos contextos social, político, econômico e cultural, com informação distribuída.
3. Informação como fator de transformação. Decisões baseadas no conhecimento do ambiente externo e interno, de forma a impactar resultados, por meio de monitoramento e avaliação.
4. Novos métodos e boas práticas de trabalho. Com base na inteligência estratégica ampliar a capacidade de investigação para atendimento ao cidadão.

Por conseguinte, e em modo de síntese, pode-se traduzir as Diretrizes Estratégicas da PCRO, no seguinte contexto:

A Polícia Civil do Estado de Rondônia – PCRO, desenvolvida e sustentável, justa conciliadora, perseverante e imparcial cumprirá sua Missão de promover segurança pública cidadã por meio de identificação civil, mediação de conflitos e investigação criminal. Também atingirá sua Visão de ser uma instituição de excelência na promoção da cidadania, atendimento humanizado e investigação, exercendo um papel de agente solucionador de crimes e promotor da cidadania, por meio de planos operacionais para a desarticulação de todas as modalidades criminosas. Ademais, a PCRO deve ter como elemento norteador de suas práticas a modernização da gestão administrativa e tecnológica a partir de decisões fundamentadas e serviços otimizados com base na informação.

POLÍCIA CIVIL – DESDOBRAMENTO DA ESTRATÉGIA

Diretriz 1 – Independência financeira e sustentabilidade fiscal. *Perspectiva financeira*

ÁREA DE RESULTADO 1 – CRESCIMENTO ORGANIZACIONAL PLANEJADO.

OBJETIVO: Promover ações planejadas para o crescimento institucional da Polícia Civil.

META 1: Alcançar autonomia financeira sustentável a partir de 2021.

INDICADOR: Projeto para autonomia financeira da PC elaborado e aprovado.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Elaborar estudo acerca das necessidades essenciais para o crescimento da Polícia Civil.
2. Elaborar projeto com vistas à autonomia financeira, identificando especificidades para crescimento institucional.
3. Articular aprovação do projeto para autonomia financeira com a SESDEC, Governador e Assembleia Legislativa.

META 2: Estabelecer mandato fixo do Diretor Geral da Polícia Civil, nomeado pelo Governador a partir de 2020.

INDICADORES:

1. Prazo do mandato aprovado.
2. Diretor geral com mandato fixo aprovado e nomeado.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Principliar diálogo com a SESDEC e Governo do Estado com vistas a nomeação de mandato fixo do Diretor Geral da Polícia Civil.
2. Criar mecanismos que assegurem as condições da nomeação em caráter permanente.
3. Articular internamente para que o diretor seja um profissional comprometido com o crescimento institucional.

ÁREA DE RESULTADO 2 – PARCERIAS.

OBJETIVO 1: Estabelecer parceria com órgãos públicos e iniciativa privada com o propósito de captação de recursos.

META: Ampliar em 20% a captação de recursos até 2021; ampliar em 30% a captação de recursos até 2025 e ampliar em 50% a captação de recursos até 2030.

INDICADOR: Percentual de recursos captados.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Identificar potenciais parceiros na esfera pública e privada para ampliação da captação de recursos.
2. Estabelecer parcerias entre a Polícia Civil e Instituições de Ensino Superior com a finalidade de fornecimento de estágio universitário.
3. Especificamente, celebrar convênio com a Receita Federal visando fornecimento, aproximadamente, de 50 computadores por ano (equipamentos decorrentes de apreensão).
4. Articular com os parceiros existentes a viabilidade de ampliação de repasse de recursos.

ÁREA DE RESULTADO 3 – AMPLIAÇÃO DO FUNDO.

OBJETIVO: Ampliar as fontes de arrecadação e formas de cobrança.

META 1: Dobrar o valor atualmente arrecadado até 2020 e, após, aumento de 10% a cada biênio.

INDICADORES:

1. Plano de ação elaborado e aprovado.
2. Percentual de arrecadação anual.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Elaborar plano de ação que viabilize a ampliação das fontes de arrecadação e formas de Cobrança.
2. Intensificar ações de fiscalização.

META 2: Ampliar em 100% o número de estabelecimentos cadastrados até 2030.

INDICADORES:

1. Plano de ação elaborado e aprovado.
2. Percentual de estabelecimentos cadastrados anualmente.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Mapear estabelecimentos para cadastramento.
2. Elaborar plano de ação que viabilize a ampliação das fontes de arrecadação e formas de cobrança.
3. Intensificar ações de fiscalização.

ÁREA DE RESULTADO 4 – CAPTAÇÃO DE ATIVOS.

OBJETIVO: Aproveitar recursos recuperados em investigações de corrupção e organização criminosa.

META 1: Captar 10 milhões de reais, em média anualmente, oriundos da recuperação de ativos em investigações de crimes de corrupção organização criminosa a partir de 2020.

INDICADORES:

1. Quantitativo de delegacias instituídas anualmente.
2. Valor apreendido e incorporado à Polícia Civil anualmente.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Criar Delegacias especializadas no combate ao Crime Organizado em cada uma das oito regionais.
2. Elaborar plano de capacitação para atuar nas delegacias especializadas.
3. Intensificar a investigação nos crimes em comento.

Diretriz 2 – Rondônia Mais Segura. Perspectiva da sociedade

ÁREA DE RESULTADO 1 – REDUÇÃO DOS ÍNDICES DE CRIMINALIDADE DE HOMICÍDIO.

OBJETIVO: Realizar ações visando coibir o homicídio, bem como reprimi-lo de forma imediata após a sua verificação.

META 1: Reduzir em 30% o índice de homicídio/habitantes até 2030.

INDICADORES:

1. Número de inquéritos policiais instaurados.
2. Número de inquéritos policiais relatados com autoria definida.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Realizar ações de inteligência voltadas ao combate preventivo e repressivo.
2. Estabelecer quadro efetivo mínimo ativo nas Delegacias especializadas em Crimes contra a vida.
3. Criar delegacias especializadas em crimes contra a vida.

META 2: Definir o índice mínimo de resolução de homicídios/habitantes em 75% a partir de 2019.

INDICADOR: Índice mínimo de resolução de homicídios/habitantes em 75% alcançado.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Realizar ações de inteligência voltadas ao combate repressivo.
2. Estabelecer quadro efetivo mínimo ativo nas Delegacias especializadas em Crimes contra a vida.

ÁREA DE RESULTADO 2 – AUMENTO DA SENSAÇÃO DE SEGURANÇA.

OBJETIVO: Realizar operações policiais voltados à solução de crimes graves ou complexos.

META: Deflagração de, pelo menos, uma operação de grande porte ao ano, a partir de 2020, e por delegacia, decorrente de investigações desenvolvidas na própria unidade.

INDICADOR: Número de operações de grande porte realizadas por ano em cada unidade.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Definir operações de grande porte para deflagração.
2. Elaborar plano de ação visando ações específicas.
3. Fazer registro no portal da transparência.
4. Divulgar na imprensa as operações e casos graves e complexos solucionados.
5. Manter estreita comunicação com a imprensa de forma direta e por meio da assessoria de imprensa para dirimir dúvidas.

ÁREA DE RESULTADO 3 – GRADATIVA AMPLIAÇÃO TERRITORIAL DAS AÇÕES POLICIAIS.

OBJETIVO: Integrar as ações policiais das unidades da Polícia Civil.

META 1: Integrar, no mínimo, 80% das unidades da Polícia Civil em uma mesma ação policial, quando necessário.

INDICADOR: Percentual de participação das unidades em integradas.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Mapear operações em andamento para definir aquelas que necessitam de participação das unidades de forma integrada.
2. Elaborar plano de ação para viabilizar a integração das unidades numa mesma operação.
3. Estabelecer mecanismos de monitoramento e avaliação da ação.

Diretriz 3 – Modernização Institucional. *Perspectiva interna.*

ÁREA DE RESULTADO 1 – MELHORIA DA INFRAESTRUTURA.

OBJETIVO: Ampliar a atuação da Polícia Civil no campo de conflito agrário a fim de apurar crimes que, invariavelmente, resultam num alto índice de homicídios.

META 1: Construir um total de 05 (cinco) Delegacias de Polícia até 2030, as quais serão distribuídas unitariamente nas cidades de Alta Floresta, Seringueira, Monte Negro, Alto Paraíso e Nova Mamoré.

INDICADOR: Quantitativo de delegacias de Polícia construídas e em funcionamento.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Realizar licitação para contratação de empresa especializada na elaboração de projeto arquitetônico.
2. Aprovar projeto.
3. Fazer a captação de recursos para construções.
4. Realizar licitação para construções.
5. Acompanhar e fiscalizar construções.
6. Entregar unidades.

META 2: Implementar o Projeto Cautela da Polícia Civil do Estado de Rondônia a partir de 2020, que prevê a gestão administrativa dos objetos apreendidos, visando convertê-los em ativos para o Estado.

INDICADOR: Projeto Cautela implementado e em pleno funcionamento.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Alinhar adequações para atualizar o Projeto Cautela conforme necessidades.
2. Articular com as autoridades competentes a implementação do Projeto Cautela.
3. Adequar espaço físico e sistema de informação adequados para armazenamento e controle dos objetos apreendidos.
4. Capacitar profissionais para a gestão administrativa e operacional dos objetos apreendidos.

META 3: Reformar 75% das unidades integrantes da Polícia Civil até 2030.

INDICADOR: Percentual de unidades que passaram por manutenção e/ou foram reformadas.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Mapear condições das Delegacias em funcionamento que são notoriamente precárias ou insuficientes para o desempenho das atividades policiais.
2. Elaborar Projeto para realizar manutenção e/ou reforma que contemple melhoria das condições de infraestrutura.
3. Articular recursos para a manutenção e/ou reforma necessárias.
4. Implementar as melhorias.
5. Entregar unidades melhoradas.

META 4: Instituir a Cidade de Polícia na Capital do Estado, até 2030, a fim de facilitar a gestão administrativa e acesso aos serviços de polícia investigativa especializada para o cidadão.

INDICADOR: Cidade de Polícia na Capital do Estado instituída e em funcionamento.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Fazer estudo de viabilidade do Projeto Cidade de Polícia na Capital do Estado.
2. Elaborar Projeto e articular sua aprovação.
3. Elaborar Plano de Ação para execução da obra.
4. Aprovar Plano de Ação.
5. Executar e fiscalizar a obra.

ÁREA DE RESULTADO 2 – INOVAÇÃO TECNOLÓGICA.

OBJETIVO: Dotar a Polícia Civil de tecnologias apropriadas para ações da polícia investigativa e unidades administrativas.

META: Atualizar o parque tecnológico da Polícia Civil, anualmente, a partir de 2020.

INDICADOR: Parque tecnológico atualizado anualmente.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Mapear *hardware* e *software* que necessitam de atualização e/ou substituição.
2. Elaborar plano de aquisição de *hardware* e *software* para atender necessidades específicas.
3. Incorporar a tecnologia drone no sistema da Polícia Civil, incluindo, pelo menos, 1 drone para cada regional, 2 drones para o DEPOM e 2 drones para o DPE.
4. Monitorar aplicação do Plano de aquisição e distribuição das aquisições.

ÁREA DE RESULTADO 3 – INTEGRAÇÃO E OTIMIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO.

OBJETIVO: Normatizar os processos de trabalho visando a eficiência.

META 1: Uniformizar o funcionamento dos sistemas de gestão e de operação em 100% das unidades da Polícia Civil até 2021.

INDICADORES:

1. Percentual de sistema de gestão e de operação uniforme e em funcionamento por unidade da Polícia Civil.
2. Percentual de satisfação dos servidores e do cidadão com os serviços prestados.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Adquirir servidores para armazenamento de banco de dados.
2. Estabelecer banco de dados único no Estado de Rondônia.
3. Implementar o PPE (Procedimento Policial Eletrônico) SENASP.
4. Criar programas de bonificação que premiem boas práticas e/ou ideias inovadoras que contribuam com a otimização do serviço policial prestado ou o aumento da produtividade funcional.
5. Premiar os servidores que desempenham com primazia suas atividades Profissionais.

ÁREA DE RESULTADO 4 – QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE DO SERVIDOR.

OBJETIVO: Promover assistência à saúde do servidor, visando reduzir o surgimento de doenças ocupacionais, como também o monitoramento dos servidores que já desenvolveram alguma enfermidade.

META: Promover a partir de 2019 políticas voltadas à saúde do servidor que visem prevenir ou atenuar, em 100% o nível de alguma doença ocupacional.

INDICADORES:

1. Percentual de diminuição dos índices de doenças ocupacionais.
2. Percentual de diminuição dos índices de absenteísmo.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Mapear situações de servidores com presença de doença ocupacional.
2. Mapear situações de absenteísmo e suas causas.
3. Criar um Núcleo de Orientação e Apoio à Saúde do Policial Civil, visando a adoção de medidas que visem prevenir ou atenuar os níveis de doença ocupacional.

4. Criar Quadro de Readaptação Funcional para os Policiais Civis que já desenvolveram moléstias ocupacionais que limitam o desempenho de suas funções ou que sofreram acidentes limitadores e/ou incapacitantes durante ações policiais.
5. Elaborar relatório de monitoramento, a partir das fragilidades identificadas, e resultados alcançados.

Diretriz 4 – Inteligência estratégica. *Perspectiva do aprendizado e da inovação*

ÁREA DE RESULTADO 1 – INOVAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA.

OBJETIVO: Ampliar o desempenho e qualidade da atividade institucional.

META 1: Fomentar aproximação dos servidores da Polícia Civil com o mundo acadêmico a partir de 2019, visando a formação de 10% de especialistas, mestres e doutores até 2030.

INDICADORES:

1. Quantitativo de parcerias/convênios firmados.
2. Percentual de servidores formados (especialistas, mestres e doutores).

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Articular parcerias/convênios com Instituições de Ensino Superior.
2. Instituir programa de capacitação técnico-científica dos servidores.
3. Estimular, promover e apoiar a capacitação técnico-científica dos servidores (especialização, mestrado e doutorado).
4. Instituir percentual ou gratificação para os servidores que concluírem pós-graduação, mestrado e/ou doutorado.
5. Encorajar a produção e publicação de estudos e diagnósticos científicos para aperfeiçoamento das atividades de Polícia Judiciária.
6. Monitorar e avaliar programa de capacitação técnico-científica dos servidores.

ÁREA DE RESULTADO 2 – VISÃO SISTÊMICA.

OBJETIVO: Programar ações, atividades e projetos articulados com base em informações sistêmicas.

META: Monitorar sistematicamente a partir de 2020, 100% das ações, atividades e projetos para subsidiar a tomada de decisão.

INDICADORES:

1. Ações, atividades e projetos registrados e monitorados sistematicamente.
2. Percentual de assertividade das decisões tomadas.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Registrar Programa, Projeto e ações em banco de dado apropriado.
2. Monitorar periodicamente cada Programa, Projeto e ações para detectar rupturas e entraves ou condições ótimas em cada situação.
3. Elaborar plano de ação com ações preditivas, preventivas e/ou corretivas.
4. Promover trocas de experiências no nível operacional e de gestão.
5. Aplicar melhorias com base nos estudos realizados a fim de padronizar tomadas de decisão.

ÁREA DE RESULTADO 3 – INFORMAÇÃO COMO FATOR DE TRANSFORMAÇÃO.

OBJETIVO: Aumentar a satisfação do usuário em relação às atividades da Polícia Civil.

META: Usar a informação com base comprovada para melhorar em 100%, a partir de 2019, as ações administrativas e operacionais.

INDICADORES:

1. Percentual de ações administrativas e operacionais assertivos.
2. Banco de dados interligados.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Criar banco de dados inteligente e interligados para obtenção de informações em tempo real.
2. Implantar sistema de gestão operacional integrado.
3. Adequar e implementar as informações produzidas para atender programas, ações e projetos.

ÁREA DE RESULTADO 4 – NOVOS MÉTODOS E BOAS PRÁTICAS DE TRABALHO.

OBJETIVO: Promover *benchmarking* (avaliação comparativa) em outras instituições que possibilite renovação dos métodos de trabalho na Polícia Civil.

META: Consolidar a cultura de boas práticas e novos métodos de trabalho na Polícia Civil a partir de 2019.

INDICADOR: Percentual de boas práticas e novos métodos de trabalho implantados.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Participar de eventos que oportunizem uma análise crítica das ideias e adequações apropriadas à rotina da Polícia Civil.
2. Criar oportunidades que encorajem os servidores a compartilhar boas ideias em funcionamento.
3. Estimular a participação dos servidores no Programa Boas Ideias do Governo Estadual.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR – SALVAGUARDA DE VIDAS E BENS



Vidas Alheias, Riquezas Salvar



MENSAGEM DO COMANDANTE GERAL DO CBM

Uma Corporação que visa garantir as riquezas alheias e principalmente resguardar as vidas das pessoas, pretende se organizar e mobilizar todos os seus recursos de maneira organizada e planejada que a possibilite crescer e expandir-se em seu âmbito de atuação perante a sociedade.

O planejamento estratégico é a ferramenta adequada que possibilita a utilização inteligente de aquisição e a disponibilização dos serviços a população, sejam eles para angariar e efetivar os recursos humanos ou adquirir e designar viaturas e materiais específicos de salvaguarda para manter a incolumidade das pessoas.

Pelo exposto, torna-se possível a contínua atuação do Corpo de Bombeiros Militar, com excelência, que salvam vidas diuturnamente, através de: atendimentos pré-hospitalares, desencarceramento de vítimas presas em ferragens, combate a incêndio, atuação em Defesa Civil, etc. Além dos serviços preventivos prestados pela Seção de vistoria técnica.

Por fim, são essas ações que contribuem de maneira significativa para a Segurança Pública, sejam nos Municípios, Estados ou no Brasil. Arrojado sempre no lema de “Vidas Alheias, Riquezas Salvar”!

DEMARGLI DA COSTA FARIAS - CEL BM
Comandante Geral do CBMRO



ESTRUTURA ORGANIZACIONAL CBM

ORGÃOS DE DIREÇÃO SUPERIOR		
COMANDO-GERAL		
Comandante-Geral		
CONDEG		
Coordenadoria de Defesa Civil		
Gabinete		
Comissão de Avaliação e Mérito		
SUBCOMANDANTE GERAL		
Corregedoria		
Ajudância Geral		
Estado Maior- Geral	Coordenadoria de Pessoal	CP
	Coordenadoria de Educação, Ensino e Instrução	CEEI
	Coordenadoria de Planejamento, Orçamento e Finanças	CPOF
	Coordenadoria de Atividades Técnicas	CAT
	Diretoria de Inteligência	DINT
	Diretoria de Logística	DLOG
	Diretoria de Comunicação Social	DCS
	Diretoria de Informática	DINF

ÓRGÃOS DE APOIO	
Diretoria de Projetos e Pesquisa	
Diretoria de Ensino e Instrução	
Diretoria de Educação	COLÉGIO MILITAR
Diretoria de Finanças	
Diretoria de atividades Técnicas – Pólo Porto Velho	
Diretoria de Atividades técnicas – Pólo Ji-Parana	
Diretoria de Atividades Técnicas – Pólo Vilhena	

ÓRGÃOS DE EXECUÇÃO	
COMANDO DE OPERAÇÕES AÉREAS	
Grupamento de Operações Aéreas	
COMANDO OPERACIONAL DE BOMBEIROS	
Diretoria de Planejamento e Operações	
1º Grupamento de bombeiros Militar	
2º Grupamento de bombeiros Militar	
3º Grupamento de bombeiros Militar	
4º Grupamento de bombeiros Militar	
5º Grupamento de bombeiros Militar	
DIRETORIA DE ATIVIDADES TÉCNICAS – PÓLO PORTO VELHO	
Seção de atividades técnicas de Guajará-Mirim	
Seção de atividades técnicas de Porto Velho	
Seção de atividades técnicas de Candeias do Jamari	
Seção de atividades técnicas de Ariquemes	
Seção de atividades técnicas de Machadinho D'Oeste	
Seção de atividades técnicas de Buritis	
DIRETORIA DE ATIVIDADES TÉCNICAS – PÓLO JI-PARANÁ	
Seção de atividades técnicas de Rolim de Jaru	
Seção de atividades técnicas de Ouro Preto	
Seção de atividades técnicas de Ji-Paraná	
Seção de atividades técnicas de Cacoal	
Seção de atividades técnicas de Rolim de Moura	
Seção de atividades técnicas de Pimenta Bueno	
DIRETORIA DE ATIVIDADES TÉCNICAS – PÓLO VILHENA	
Seção de atividades técnicas de Vilhena	
Seção de atividades técnicas de Cerejeiras	

IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DO CBM

Foco de Atuação

“Salvaguarda de vidas e bens.”

Missão

“Salvaguardar vidas e bens por meio da prevenção e socorro público.”

Visão

“Ser uma instituição reconhecida pela administração eficaz e qualidade na salvaguarda de vidas e bens.”

Atributos de Valor

1. Comprometidos com a vida;
2. Altruísmo;
3. Proteção ao patrimônio;
4. Confiabilidade.

Valores

1. Profissionalismo;
2. Abnegação;
3. Ética;
4. Responsabilidade;
5. Disciplina;
6. Hierarquia;
7. Comprometimento.



MAPA ESTRATÉGICO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR

FOCO DE ATUAÇÃO: SALVAGUARDA DE VIDAS E BENS

Missão		Visão de Futuro	
Salvaguardar vidas e bens por meio da prevenção e socorro público.		Ser uma instituição reconhecida pela administração eficaz e qualidade na salvaguarda de vida e bens.	
1. Comprometimento com a Vida	2. Altruísmo	3. Proteção ao Patrimônio	4. Confiabilidade

VALORES DO CBM

• Profissionalismo • Ética • Disciplina • Comprometimento • Abnegação • Responsabilidade • Hierarquia

DIRETRIZ ESTRATÉGICA

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E COOPERATIVO – Perspectiva Financeira
Uma instituição desenvolvida e sustentável.

ÁREAS DE RESULTADO

Crescimento organizado e planejado, pautado na legislação Promoção de ações planejadas para o crescimento do CBMRO, com previsão legal.	Integração em sistemas Expansão das ações de projetos com órgãos públicos e privados.	Adequação do orçamento às necessidades do CBMRO Vinculação de orçamento e disponibilidade financeira em lei específica, com aplicação local planejada.	Desenvolvimento institucional sustentável Fortalecimento da área de pesquisas e projetos, visando a captação de recursos em prol da sustentabilidade e desenvolvimento.
--	--	---	---

DIRETRIZ ESTRATÉGICA

RONDÔNIA MAIS SEGURA – Perspectiva da Sociedade
Política Pública Voltada a Ampliação e Qualificação.

ÁREAS DE RESULTADO

Diminuição do índice de atendimentos Promoção de ações comunitárias educacionais integradas.	Utilização de meios externos: hidrantes Promover campanha de desobstrução de acessos.	Expansão da cobertura de atendimentos a locais desassistidos Implantação de novas unidades focando na eficiência e parcerias.
---	--	---

DIRETRIZ ESTRATÉGICA

MODERNIZAÇÃO INSTITUCIONAL – Perspectiva Interna
Modernização da Gestão Administrativa, de Pessoal e Tecnologia da Corporação e Suas Unidades.

ÁREAS DE RESULTADO

Melhoria da infraestrutura física e tecnológica das unidades Uniformização da infraestrutura física e tecnológica, com foco na ergonomia, conforto visual, marketing institucional e satisfação do público atendido.	Integração e otimização dos processos de trabalho Implantação de processos de trabalhos integrados e padronizados, com foco na eficiência.	Qualidade de vida e saúde do bombeiro militar e outros colaboradores Promoção do bem-estar dos bombeiros militares e servidores civis através da atenção psicossocial, saúde ocupacional, segurança no trabalho e preparação física.	Manutenção do clima organizacional adequado Promoção do adequado clima de trabalho através da atenção psicopedagógica.
---	---	---	---

DIRETRIZ ESTRATÉGICA

INTELIGÊNCIA ESTRATÉGICA – Perspectiva do Aprendizado e da Inovação
Decisões Pautadas na Tecnologia da Informação.

ÁREAS DE RESULTADO

Aprimoramento e inovação em ciência e tecnologia Melhorias dos sistemas tecnológicos buscando inovação, otimização das atividades.	Visão sistêmica Decisões baseadas na compreensão e análise das partes que compõem a instituição.	Utilização da tecnologia da informação como fonte de transformação Decisões pautadas no conhecimento do ambiente externo e interno de forma a impactar os resultados por meio de análise de dados estatísticos, monitoramento e avaliação.
---	---	---

PREMISSAS

Governança em rede e gestão orientada para resultados Realizar uma gestão dinâmica e inovadora com foco na melhoria dos serviços de segurança pública.	Segurança integradora, eficiente e participativa Proporcionar políticas de segurança pública, objetivando a cultura da cooperação dos órgãos públicos com a sociedade.	Parceria como estratégia de desenvolvimento Aperfeiçoar os serviços de segurança pública e modernizar a gestão estratégica por meio de parcerias.	Transformar por meio das pessoas Transformar a segurança pública com ênfase nas pessoas, buscando a melhoria da produtividade e motivação dos servidores.	Sustentabilidade fiscal com equilíbrio e qualidade do gasto público Ampliar a participação orçamentária e fortalecer a captação de recursos extra orçamentários.
---	---	--	--	---

DECISÕES ESTRATÉGICAS

As principais Decisões Estratégicas tomadas na formulação do Planejamento do CBMRO estão relacionadas às Premissas, base orientadora da formulação da Estratégia e aos Desafios, fatores condicionantes da execução da Estratégia. Foram definidas cinco Premissas para oito Desafios, conforme explicitados a seguir.

Premissas

No Planejamento Estratégico do CBMRO, as premissas atuam como pilares que orientam a formulação ou atualização da Estratégia de longo prazo e representam alta relevância e elevado potencial de impacto em sua Visão de futuro.

<p>Governança em rede e gestão orientada para resultados Realizar uma gestão dinâmica e inovadora com foco na melhoria dos serviços de segurança pública.</p>	<p>Transformar por meio das pessoas Transformar a segurança pública com ênfase nas pessoas, buscando a melhoria da produtividade e motivação dos servidores</p>
	<p>Parceria como estratégia de desenvolvimento Aperfeiçoar os serviços de segurança pública e modernizar a gestão estratégica por meio de parcerias.</p>
<p>Segurança integradora, eficiente e participativa Proporcionar políticas de segurança pública, objetivando a cultura da cooperação dos órgãos públicos com a sociedade</p>	<p>Sustentabilidade fiscal com equilíbrio e qualidade do gasto público Ampliar a participação orçamentária e fortalecer a captação de recursos extra orçamentários.</p>

Figura 5

Desafios

Para a Salvaguarda de vidas e bens, Foco de Atuação do CBMRO, foram identificados os desafios de maior impacto a serem enfrentados. Os desafios que devem ser superados para que a Visão desejada (Ser uma instituição reconhecida pela administração eficaz e qualidade na salvaguarda de vidas e bens) possa se consolidar são os seguintes:

1. Alinhamento dos métodos de trabalho;
2. Manutenção do quadro de pessoal completo e estável;
3. Manutenção das prerrogativas dos profissionais análogos ao serviço de bombeiros;
4. Adequação dos gastos, compatível com o orçamento;
5. Alinhamento das unidades ao planejamento estratégico do CBMRO;
6. Elevação do nível de satisfação em todo o estado (interno e externo);
7. Desenvolvimento de estudos para cenários hipotéticos;
9. Alinhamento das informações divulgadas pela mídia com a realidade.

DIRETRIZES ESTRATÉGICAS E SEUS DESDOBRAMENTOS

Com a Identidade Organizacional, Premissas e Desafios explicitados, foram formuladas as Diretrizes Estratégicas e, a partir delas, os respectivos desdobramentos em Áreas de Resultados, Objetivos e Indicadores de desempenho.

As Áreas de Resultados representam um conjunto de ações concentradas para a superação de grandes desafios. Possibilitam que o CBMRO concentre esforços e recursos para oferecer à Sociedade resultados concretos, mensuráveis e efetivos.

Para o CBMRO foram estabelecidas quatro Diretrizes Estratégicas, uma para cada Perspectiva, com as devidas áreas de resultados e suas descrições, conforme se apresenta a seguir.

Diretriz 1 – Desenvolvimento Sustentável e Cooperativo. Perspectiva Financeira.

Uma instituição desenvolvida e sustentável.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Crescimento organizado e planejado, pautado na legislação. Promoção de ações planejadas para o crescimento do CBMRO com previsão legal.
2. Integração de Sistemas. Expansão das ações de projetos com órgãos públicos e privados.
3. Adequação do orçamento às necessidades do CBMRO. Vinculação de orçamento e disponibilidade financeira em lei específica, com aplicação local planejada.
4. Desenvolvimento Institucional sustentável. Fortalecimento da área de pesquisas e projetos, visando a captação de recursos em prol da sustentabilidade e desenvolvimento.

Diretriz 2 – Rondônia Mais Segura. Perspectiva da Sociedade.

Política pública voltada à ampliação e qualificação.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Diminuição dos índices de atendimento individual. Promoção de ações comunitárias educacionais integradas.
2. Utilização de meios externos: Hidrantes. Promoção de campanhas de desobstrução de acessos.
3. Expansão da cobertura de atendimentos a locais desassistidos. Implantação de novas unidades focando na eficiência e parcerias.

Diretriz 3 – Modernização Corporativa. Perspectiva Interna.

Modernização da gestão administrativa, de pessoal e de tecnologia da corporação e suas unidades.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Melhoria da Infraestrutura física e tecnológica das unidades. Uniformização da infraestrutura física e tecnológica, com foco na ergonomia, conforto visual, marketing institucional e satisfação do público atendido.
2. Integração e otimização dos processos de trabalho. Implantação de processos de trabalhos integrados e padronizados, com foco na eficiência.
3. Qualidade de vida e saúde do bombeiro militar e outros colaboradores. Promoção do bem-estar dos bombeiros militares e servidores civis através da atenção psicossocial, saúde ocupacional, segurança no trabalho e preparação física.
4. Manutenção do clima organizacional adequado. Promoção do adequado clima de trabalho por meio da atenção psicopedagógica.

Diretriz 4 – Inteligência Estratégica. Perspectiva do Aprendizado e da Inovação

Decisões pautadas na tecnologia da informação.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Aprimoramento e Inovação pautados em ciência e tecnologia. Melhorias dos sistemas tecnológicos buscando inovação e otimização das atividades.
2. Visão sistêmica. Decisões baseadas na compreensão e análise das partes que compõem a instituição.
3. Utilização da tecnologia como fonte de transformação. Decisões pautadas no conhecimento do ambiente externo e interno de forma a impactar os resultados por meio de análise de dados estatísticos, monitoramento e avaliação civis através da atenção psicossocial, saúde ocupacional, segurança no trabalho e preparação física.

Por conseguinte, e em modo de síntese, pode-se traduzir as Diretrizes Estratégicas do CBMRO, no seguinte contexto:

O Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Rondônia – CBMRO, por uma Rondônia Mais Segura, cumprirá sua Missão de salvar vidas e bens por meio da prevenção e socorro público. Além disto, alcançará sua Visão de ser uma instituição reconhecida pela administração eficaz e qualidade na salvaguarda de vidas e bens, exercendo um papel de agente confiável no planejamento e execução de atividades que qualifique a corporação tornando-a desenvolvida, sustentável e altruísta. Portanto, para ser um agente de salvaguarda de vidas e bens e protetor do patrimônio, o CBMRO deve ter como elemento norteador de suas práticas a Modernização da gestão administrativa, de pessoal e de tecnologia da corporação e de suas unidades a partir de decisões pautadas na tecnologia da informação.

CORPO DE BOMBEIROS – DESDOBRAMENTO DA ESTRATÉGIA

Diretriz 1 – Desenvolvimento sustentável e cooperativo. *Perspectiva financeira*

ÁREA DE RESULTADO 1 – CRESCIMENTO ORGANIZADO E PLANEJADO, PAUTADO NA LEGISLAÇÃO.

OBJETIVO: Estabelecer plano de expansão territorial de unidades do CBMRO, com base na legislação vigente.

META 1: Aprovar plano de expansão territorial de unidades do CBMRO até 2020.

INDICADOR: Plano de Expansão territorial elaborado e aprovado.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Identificar os municípios onde serão instaladas novas unidades do CBMRO por ordem de prioridade.
2. Elaborar plano de expansão territorial.
3. Articular aprovação do plano de expansão territorial.

META 2: Regulamentar Lei orgânica do CBMRO até 2020.

INDICADOR: Lei orgânica do CBMRO regulamentada.

AÇÃO/INICIATIVA: Articular aprovação da Lei orgânica do CBMRO.

ÁREA DE RESULTADO 2 – INTEGRAÇÃO EM SISTEMAS.

OBJETIVO 1: Estabelecer parceria com órgãos públicos, envolvendo as três esferas de poder e iniciativa privada, de forma a aumentar a captação de recursos.

META: Ampliar em 20% a captação de recursos até 2021; ampliar em 30% a captação de recursos até 2025 e ampliar em 50% a captação de recursos até 2030.

INDICADOR: Percentual de recursos extra orçamentários captados.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Identificar potenciais parceiros na esfera pública e privada para ampliação da captação de recursos.
2. Articular com os parceiros para viabilizar a ampliação de recursos.

OBJETIVO 2: Estabelecer parceria com órgãos públicos e iniciativas privadas com o propósito de otimizar os processos de trabalho e sua tramitação.

META: Implementar melhorias em 40% dos processos do CBMRO até 2022 e 100% até 2030.

INDICADORES:

1. Número de processos mapeados e modelados.
2. Número de processos com melhorias implantadas.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Identificar e contratar empresa de consultoria que possa desenvolver consultoria em gestão por processos.
2. Mapear processos do CBMRO para simplificação.
3. Simplificar processos e avaliar resultados.

ÁREA DE RESULTADO 3 – ADEQUAÇÃO DO ORÇAMENTO ÀS NECESSIDADES DO CBMRO.

OBJETIVO: Estabelecer previsão orçamentária e disponibilidade financeira vinculadas.

META: Criar e aprovar Lei específica que estabeleça um percentual dos recursos do orçamento do Estado para o CBMRO até 2021.

INDICADOR: Lei criada, aprovada e regulamentada.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Articular com a SESDEC e Assembleia Legislativa a elaboração e aprovação de Lei específica que estabeleça um percentual dos recursos do orçamento do Estado para o CBMRO.

ÁREA DE RESULTADO 4 – DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL SUSTENTÁVEL.

OBJETIVO: Desenvolver pesquisa e projetos visando o desenvolvimento institucional.

META: Estruturar uma área de pesquisa e projetos até 2021.

INDICADOR: Área de pesquisa e projeto estruturada e implantada.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Conhecer experiências exitosas em outras Instituições nas áreas de pesquisa e projetos.
2. Definir a estrutura da área de pesquisa e projeto a ser implantada no CBMRO.
3. Captar recursos externos.

Diretriz 2 – Rondônia Mais Segura. *Perspectiva da sociedade*

ÁREA DE RESULTADO 1 – DIMINUIÇÃO DOS ÍNDICES DE ATENDIMENTO INDIVIDUAL.

OBJETIVO: Promover ações comunitárias educacionais integradas.

META 1: Capacitar 100% das associações de bairros na formação de multiplicadores para atendimentos de prevenção de riscos à vidas e bens, continuamente, até 2030.

INDICADOR: Percentual de multiplicadores das associações de bairros capacitados em relação ao total de associações de bairros.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Elaborar diretriz de capacitação de multiplicadores.
2. Criar material de divulgação preventiva.
3. Capacitar integrantes da sociedade para agir preventivamente quanto aos riscos à vida e bens.

META 2: Realizar campanhas socioeducativas uma vez por mês junto aos multiplicadores de bairros a partir de 2019.

INDICADORES:

1. Termo de cooperação técnico assinado entre Corpo de Bombeiros e Secretarias de Assistências Sociais.
2. Percentual de pessoas atingidas pelas campanhas socioeducativas.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Estabelecer cronograma de atuação.
2. Criar material de campanha socioeducativas.
3. Celebrar convênios com as assistências sociais, estadual e municipal.
4. Registrar resultados obtidos no portal da transparência.

META 3: Promover simulados com as associações de bairros, semestralmente, a partir de 2019.

INDICADOR: Termo de cooperação técnico assinado entre Corpo de Bombeiros e Secretarias de Assistências Sociais.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Elabora plano de ação.
2. Executar os simulados conforme registrado no plano de ação.
3. Registrar resultados obtidos no portal da transparência.

ÁREA DE RESULTADO 2 – UTILIZAÇÃO DE MEIOS EXTERNOS: HIDRANTES.

OBJETIVO: Ampliar o sistema de hidrantes em todo Estado de Rondônia.

META: Prover a instalação de hidrantes juntamente com as companhias de abastecimento de água de todo Estado, gradativamente, até 2021.

INDICADOR: Percentual de hidrantes instalados em relação a 2018.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Mapeamento da quantidade de hidrantes instalados setorialmente.
2. Mapeamento de pontos estratégicos para instalação de hidrantes.
3. Elaborar plano de ação para instalação gradativa dos hidrantes.
4. Estabelecer cronograma para instalação de hidrantes em todo Estado através das unidades operacionais.
5. Fazer registro no portal da transparência.

ÁREA DE RESULTADO 3 – EXPANSÃO DA COBERTURA DE ATENDIMENTOS A LOCAIS DESASSISTIDOS.

OBJETIVO: Expandir as unidades de bombeiros cobrindo grande parte do território rondoniense, com o propósito de elevar o nível de satisfação da sociedade.

META 1: Atender 100% dos municípios com população superior a 30.000 habitantes até 2030.

INDICADOR: Percentual de unidades de bombeiros implantadas nos municípios.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Pesquisar acerca do crescimento populacional nos municípios de Rondônia.
2. Elaborar estudo para viabilizar a implantação dos serviços de bombeiros.
3. Elaborar plano de atuação prevendo as condições necessárias para a ação.
4. Elaborar convênio com municípios para criação de bombeiros mistos, quando aplicável.
5. Estabelecer mecanismos de monitoramento e avaliação da ação.

META 2: Diminuir o tempo resposta às cidades que não possuem, até 2030, os serviços de bombeiros.

INDICADOR: Percentual estatístico do tempo resposta fornecido pelas instituições de saúde e segurança.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Implantar os quartéis em áreas estratégicas onde há maior concentração de população.

Diretriz 3 – Modernização Institucional. *Perspectiva interna*

ÁREA DE RESULTADO 1 – MELHORIA DA INFRAESTRUTURA FÍSICA E TECNOLÓGICA DAS UNIDADES.

OBJETIVO: Estabelecer melhores condições de trabalho e bem-estar dos militares e colaboradores.

META 1: Edificar instalações uniformes em 100% das unidades até 2030.

INDICADOR: Percentual de unidades atendidas dentro do período estabelecido.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Mapear condições das instalações do CBMRO.
2. Elaborar projeto para adequar as instalações no padrão estabelecido.
3. Viabilizar convênios com outras instituições para obtenção de repasses para construção.
4. Proceder os ajustes necessários à padronização das instalações nas unidades.

META 2: Adequar o ambiente às necessidades ergonômicas dos militares e colaboradores até 2030.

INDICADOR: Percentual de militares e colaboradores satisfeitos com a estrutura implantada.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Contratar profissional para estudo e adequação conforme as necessidades.
2. Adquirir equipamentos e materiais próprios que promovam condições adequadas de trabalho.
3. Equipar as unidades de forma a garantir condições ergonômicas adequadas.

ÁREA DE RESULTADO 2 – INTEGRAÇÃO E OTIMIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO.

OBJETIVO: Padronizar condutas e ações dos bombeiros durante o atendimento das ocorrências.

META: Modelar 100% os processos de atendimento às ocorrências em todo o Estado até 2020.

INDICADORES:

1. Processos de trabalho modelados e aprovados.
2. Percentual de bombeiros capacitados.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Mapear e modelar os processos de atendimento de ocorrências.
2. Elaborar plano de ensino de capacitação para atender necessidades específicas.
3. Aplicar capacitação sobre os métodos de trabalho alinhados.
4. Monitorar conduta e ações dos bombeiros durante o atendimento de ocorrências.
5. Avaliar a aplicabilidade e resultado das capacitações.

ÁREA DE RESULTADO 3 – QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE DO BOMBEIRO MILITAR E OUTROS COLABORADORES.

OBJETIVO: Promover o bem-estar dos integrantes do corpo de bombeiros, através da atenção psicossocial, saúde ocupacional, segurança no trabalho e preparação física.

META: Ampliar gradativamente, até 2030, o nível de satisfação dos servidores em relação as ações que promovam a melhoria da qualidade de vida.

INDICADORES:

1. Projeto elaborado e executado.
2. Percentual de satisfação dos servidores em relação à melhoria da qualidade de vida.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Elaborar projeto que proporcione aos servidores do CBMRO melhoria do bem-estar social.
2. Aprovar e executar projeto.
3. Avaliar projeto continuamente.

ÁREA DE RESULTADO 4 – MANUTENÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL ADEQUADO.

OBJETIVO: Estabelecer clima organizacional saudável ao desenvolvimento das atividades do CBMRO.

META: Ampliar gradativamente, em até 100%, o nível de satisfação dos servidores em relação ao clima organizacional.

INDICADORES:

1. Percentual de diminuição de conflitos internos.
2. Percentual de diminuição de ações na corregedoria.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Mapear situações de conflitos junto à Corregedoria.
2. Definir o escopo da pesquisa de clima organizacional.
3. Aplicar a pesquisa de clima organizacional.
4. Preparar plano de ação para implementar melhoria do clima organizacional a partir das fragilidades identificadas no ambiente interno da Unidade.

Diretriz 4 – Inteligência estratégica. *Perspectiva do aprendizado e da inovação*

ÁREA DE RESULTADO 1 – APRIMORAMENTO E INOVAÇÃO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA.

OBJETIVO: Melhorar o desenvolvimento das atividades mediante sistemas de informação modernos e pessoal capacitado.

META 1: Implantar Sistemas Informatizados de Gestão Administrativa e Operacional em 100% das OBMs.

INDICADOR: Percentual de OBMs com Sistemas Informatizados de Gestão Administrativa e Operacional implantados.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Identificar os sistemas necessários para a utilização na prestação das atividades.
2. Investir em sistemas de informação que garantam a qualidade dos resultados.
3. Adquirir sistemas de gestão informatizados.

META 2: Nivelar o conhecimento sobre os sistemas implantados para 100% dos servidores até 2020.

INDICADOR: Percentual de servidores capacitados para operacionalizar os sistemas implantados.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Elaborar programa de capacitação anual.
2. Prover infraestrutura e disponibilização dos meios necessários à execução do programa de capacitação.
3. Capacitar servidores para operacionalizar sistemas implantados.

ÁREA DE RESULTADO 2 – VISÃO SISTÊMICA.

OBJETIVO: Aprimorar o processo decisório e as rotinas de atividades através de estudos de organização e métodos buscando a integração dos subsistemas.

META: Conscientizar 100% dos gestores acerca da Organização e Métodos para a tomada de decisão até 2020.

INDICADOR: Percentual de oficiais superiores alcançados.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Estudar as atividades desenvolvidas nos subsistemas.
2. Detectar Rupturas e entraves nos subsistemas.
3. Elaborar Projetos para conscientização dos gestores.
4. Promover trocas de experiências no nível operacional e de gestão.
5. Elaborar rotinas, fluxogramas e POP's com base nos estudos realizados a fim de padronizar tomadas de decisão.

ÁREA DE RESULTADO 3 – UTILIZAÇÃO DA TECNOLOGIA COMO FONTE DE TRANSFORMAÇÃO.

OBJETIVO: Integrar bancos de dados através de sistemas de planejamento e gestão.

META: Ampliar a coleta de dados utilizando 100% das OBMs.

INDICADOR: Percentual de Banco de dados interligados.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Criar banco de dados inteligente e interligados para obtenção de informações em tempo real.
2. Implantar sistema de gestão operacional integrados à plataforma de inteligência geográfica e realidade ampliada.

POLÍCIA TÉCNICO-CIENTÍFICA (POLITEC) – PRODUÇÃO DE PROVA PERICIAL



Ciência a Serviço da Justiça



MENSAGEM DO DIRETOR GERAL DA POLITEC

A Superintendência de Polícia Técnico-Científica - POLITEC - foi criada no ano de 2015 e, desde então, vem buscando seu direcionamento estratégico, não só para conhecer os possíveis cenários futuros, mas para conhecer metodologias que possibilitem desenvolver um estudo acerca das principais ameaças e oportunidades. Nesse contexto foi fundamental de importância a realização das oficinas e o desenvolvimento do mapa estratégico, principalmente para nortear as ações desta Superintendência e atuar de forma positiva para geral valor à sociedade Rondoniense.

Desta forma, a elaboração do plano estratégico 2018-2030 fornecerá o direcionamento comum a ser seguido por toda a Secretaria de Estado da Segurança, Defesa e Cidadania - SESDEC e, neste caso, para a POLITEC, identificando responsabilidades, garantindo alinhamento e oferecendo meios para medição do sucesso da estratégia de modo focado, visando o alcance dos objetivos institucionais e a maximização dos resultados na Segurança Pública.

SANDRO MICHELETTI
DIRETOR GERAL DA SUPERINTENDÊNCIA DA POLÍCIA
TÉCNICO-CIENTÍFICA



ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA POLITEC

DIREÇÃO SUPERIOR	
Direção Geral	
Direção Adjunta	

CONSELHO DE GESTÃO	
Conselho Superior de Gestão da Polícia Técnico-Científica	CONSUGESPOL

APOIO E ASSESSORAMENTO	
Corregedoria	
Gerência Administrativa e Financeira	
Núcleo de Projetos Especiais	
Instituto de Criminalística	
Instituto Laboratorial Criminal	
Instituto de DNA Criminal	
Coordenadoria Regional de Criminalística de Ariquemes	
Coordenadoria Regional de Criminalística de Cacoal	
Coordenadoria Regional de Criminalística de Guajará Mirim	
Coordenadoria Regional de Criminalística de Jaru	
Coordenadoria Regional de Criminalística de Ji-Paraná	
Coordenadoria Regional de Criminalística de Rolim de Moura	
Coordenadoria Regional de Criminalística de São Miguel do Guaporé	
Coordenadoria Regional de criminalística de Vilhena	

IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DA POLITEC

Foco de Atuação

“Produção de prova pericial.”

Missão

“Produzir a prova pericial na busca da verdade, visando a promoção da justiça.”

Visão

“Ser uma instituição de excelência no uso da ciência e da tecnologia para o desenvolvimento e produção da prova pericial.”

Atributos de Valor

1. Cientificidade;
2. Credibilidade;
3. Imparcialidade.

Valores

1. Compromisso com a verdade;
2. Qualidade;
3. Imparcialidade;
4. Dedicção;
5. Cientificidade e tecnicidade;
6. Objetividade;
7. Inovação.



04 02 03
01

04 05
03

PUNTA RICA
CENTRAL

03

02

01


05

MAPA ESTRATÉGICO DA POLÍCIA TÉCNICO-CIENTÍFICA DE RONDÔNIA 2018-2030

FOCO DE ATUAÇÃO: PRODUÇÃO DE PROVA PERICIAL

Missão	Visão de Futuro
Produzir a prova pericial na busca da verdade visando a promoção da justiça.	Ser uma instituição de excelência no uso da ciência e tecnologia para o desenvolvimento e produção da prova pericial.

1. Cientificidade	2. Imparcialidade	3. Credibilidade
-------------------	-------------------	------------------

VALORES DA POLITEC • Compromisso com a Verdade • Qualidade • Imparcialidade • Dedicção • Cientificidade e Tecnicidade • Objetividade • Inovação		
--	--	--

DIRETRIZ ESTRATÉGICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL - Perspectiva Financeira
 Um órgão de perícia desenvolvido e responsável no uso dos recursos públicos.

ÁREAS DE RESULTADO

Crescimento organizado e planejado Promoção de ações planejadas para o crescimento institucional da Perícia Oficial.	Utilização eficiente dos recursos Uso otimizado dos recursos financeiros, humanos e materiais.	Desenvolvimento institucional contínuo Fortalecimento e criação de mecanismos de captação e aplicação de recursos, em prol do desenvolvimento institucional.
---	---	---

DIRETRIZ ESTRATÉGICA
ESSENCIALIDADE DA PROVA PERICIAL – Perspectiva da Sociedade
 Reconhecimento da importância da prova pericial para a promoção da justiça.

ÁREAS DE RESULTADO

Busca pela qualidade da prova pericial Estabelecimento do controle de qualidade e da cadeia de custódia.	Fortalecimento das relações interinstitucionais Participação ativa em ações formais envolvendo órgãos externos.	Promoção da imagem institucional Definição de estratégia para divulgação de resultados e projetos de sucesso da instituição.	Estabelecimento de normas e código de conduta para a Atividade Pericial Definição de parâmetros mínimos de conduta profissional na execução do trabalho da Perícia Oficial.
---	---	---	--

DIRETRIZ ESTRATÉGICA
MODERNIZAÇÃO INSTITUCIONAL – Perspectiva Interna
 Modernização da Gestão Administrativa e Tecnológica da Instituição.

ÁREAS DE RESULTADO

Melhoria da infraestrutura e da inovação tecnológica Provimento de infraestrutura que acompanhe a evolução tecnológica.	Integração e otimização dos processos de trabalho Promoção de padronização de processos de trabalho focando na eficiência e desenvolvimento da estrutura organizacional da POLITEC.	Unificação da Perícia Oficial na POLITEC Reunião de todas as atividades inerentes à Perícia Oficial na POLITEC.	Qualidade de vida, segurança e saúde do trabalhador Promover a segurança no trabalho o bem-estar do servidor.
--	--	--	--

DIRETRIZ ESTRATÉGICA
INTELIGÊNCIA ESTRATÉGICA – Perspectiva da Inovação e do Aprendizado e da Inovação
 Decisões fundamentadas e serviços otimizados com base na informação.

ÁREAS DE RESULTADO

Inovação, ciência e tecnologia Ações baseadas em pesquisa científica para gerar desenvolvimento, inovação e tecnologia, bem como prospecção de tecnologias aplicáveis ao trabalho pericial.	Visão Sistêmica Uso da inteligência e tecnologia para a tomada de decisão baseada nos contextos: social, político, econômico e cultural.	Informação como fator de transformação Decisões baseadas no conhecimento do ambiente interno e externo, de forma a impactar os resultados, por meio de monitoramento e avaliação.
---	---	--

PREMISSAS

Governança em rede e gestão orientada para resultados Realizar uma gestão dinâmica e inovadora com foco na melhoria dos serviços da perícia oficial.	Perícia Oficial integrada e eficiente Desenvolver a Perícia Oficial, unificada e normatizada, promovendo prova técnica de excelência para os órgãos públicos e a população.	Parceria como estratégia de desenvolvimento Aperfeiçoar os serviços da Perícia Oficial e modernizar a gestão estratégica por meio de parcerias.	Transformar por meio das pessoas Transformar a Perícia Oficial com ênfase nas pessoas, buscando a melhoria do bem-estar, da produtividade e motivação dos servidores.	Sustentabilidade fiscal com equilíbrio e qualidade do gasto público Estabelecer fundo próprio, ampliar a participação orçamentária e fortalecer a captação de recursos extra orçamentários.
---	--	--	--	--

DECISÕES ESTRATÉGICAS

As principais Decisões Estratégicas tomadas na formulação do Planejamento da POLITEC estão relacionadas às Premissas, base orientadora da formulação da Estratégia e aos Desafios, fatores condicionantes da execução da Estratégia. Foram definidas cinco Premissas para nove Desafios, conforme explicitados a seguir.

Premissas

No Planejamento Estratégico da POLITEC, as premissas atuam como pilares que orientam a formulação ou atualização da Estratégia de longo prazo e representam alta relevância e elevado potencial de impacto em sua Visão de futuro.

Governança em rede e gestão orientada para resultados Realizar uma gestão dinâmica e inovadora com foco na melhoria dos serviços da perícia oficial.		Transformar por meio das pessoas Transformar a Perícia Oficial com ênfase nas pessoas, buscando a melhoria do bem-estar, da produtividade e motivação dos servidores.
	Parceria como estratégia de desenvolvimento Aperfeiçoar os serviços da Perícia Oficial e modernizar a gestão estratégica por meio de parcerias.	
Perícia oficial integrada e eficiente Desenvolver a perícia oficial, unificada e normatizada, promovendo prova técnica de excelência para os órgãos públicos e a população.		Sustentabilidade fiscal com equilíbrio e qualidade do gasto público Estabelecer fundo próprio, ampliar a participação orçamentária e fortalecer a captação de recursos extra orçamentários.

Figura 6

Desafios

Para a Salvaguarda de vidas e bens, Foco de Atuação da POLITEC, foram identificados os desafios de maior impacto a serem enfrentados. Os desafios que devem ser superados para que a Visão desejada (Ser uma instituição reconhecida pela administração eficaz e qualidade na salvaguarda de vidas e bens) possa se consolidar são os seguintes:

1. Captação de recursos extra orçamentários;
 2. Obtenção de repasse percentual financeiro permanente para a POLITEC;
 3. Consolidação da perícia oficial dentro da segurança pública;
 4. Manutenção da saúde do servidor;
 5. Reconhecimento da POLITEC como órgão único de perícia oficial no estado de Rondônia;
 6. Regulamentação da jornada de trabalho e valorização do servidor;
 7. Estabelecimento de recursos humanos suficiente para a operacionalidade do órgão;
 8. Padronização de procedimentos metodológicos;
- Articulação interinstitucional para manutenção de relações saudáveis.

DIRETRIZES ESTRATÉGICAS E SEUS DESDOBRAMENTOS

Com a Identidade Organizacional, Premissas e Desafios explicitados, foram formuladas as Diretrizes Estratégicas e, a partir delas, os respectivos desdobramentos em Áreas de Resultados, Objetivos e Indicadores de desempenho.

As Áreas de Resultados representam um conjunto de ações concentradas para a superação de grandes desafios. Possibilitam que a POLITEC concentre esforços e recursos para oferecer à Sociedade resultados concretos, mensuráveis e efetivos.

Para a POLITEC foram estabelecidas quatro Diretrizes Estratégicas, uma para cada Perspectiva, com as devidas áreas de resultados e suas descrições, conforme se apresenta a seguir:

Diretriz 1 – Desenvolvimento Sustentável. Perspectiva Financeira.

Um órgão de perícia desenvolvido e responsável no uso dos recursos públicos.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Crescimento organizado e planejado. Promoção de ações planejadas para o crescimento institucional da Perícia Oficial.
2. Utilização eficiente dos recursos. Uso otimizado dos recursos financeiros, humanos e materiais.
3. Desenvolvimento Institucional contínuo. Fortalecimento e criação de mecanismos de captação e aplicação de recursos, em prol do desenvolvimento institucional.

Diretriz 2 – Rondônia Mais Segura: Essencialidade da Prova Pericial. Perspectiva da Sociedade.

Reconhecimento da importância da prova pericial para a promoção da justiça.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Busca pela Qualidade da Prova Pericial. Estabelecimento do controle de qualidade e da cadeia de custódia.
2. Fortalecimento das Relações Interinstitucionais. Participação ativa em ações formais envolvendo órgãos externos.
3. Promoção da Imagem Institucional. Definição de estratégia para divulgação de resultados e projetos de sucesso da instituição.
4. Estabelecimento de Normas e Código de Conduta para a Atividade Pericial. Definição de parâmetros mínimos de conduta profissional na execução do trabalho da Perícia Oficial.

Diretriz 3 – *Modernização Institucional. Perspectiva Interna.*

Modernização da gestão administrativa e tecnológica da instituição.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Melhoria da Infraestrutura e inovação tecnológica. Provimento de infraestrutura que acompanhe a evolução tecnológica.
2. Integração e otimização dos processos de trabalho. Promoção de padronização de processos de trabalho, focando na eficiência, como também desenvolvimento da estrutura organizacional da POLITEC.
3. Unificação da Perícia Oficial na POLITEC. Reunião de todas as atividades inerentes à perícia oficial na POLITEC.
4. Qualidade de vida, segurança e saúde do servidor. Promoção à segurança no trabalho e do bem-estar do servidor.

Diretriz 4 – *Inteligência Estratégica. Perspectiva do Aprendizado e da Inovação*

Decisões fundamentadas e serviços otimizados com base na informação.

Áreas de Resultados com Descritores:

1. Inovação, ciência e tecnologia. Ações baseadas em pesquisa científica para gerar desenvolvimento, inovação e tecnologia.
2. Visão sistêmica. Uso da inteligência e tecnologia para a tomada de decisão baseada nos contextos social, político, econômico e cultural.
3. Informação como fator de transformação. Decisões baseadas no conhecimento do ambiente interno e externo, de forma a impactar os resultados, por meio de monitoramento e avaliação.

Por conseguinte, e em modo de síntese, pode-se traduzir as Diretrizes Estratégicas da POLITEC, no seguinte contexto:

A Polícia Técnica do Estado de Rondônia – POLITEC, enquanto órgão de perícia, cumprirá sua Missão de produzir a prova pericial na busca da verdade, visando a promoção da justiça. Ademais, por uma Rondônia Mais Segura, alcançará sua Visão de ser uma instituição de excelência no uso da ciência e da tecnologia para o desenvolvimento e produção da prova pericial, exercendo seu papel com cientificidade e imparcialidade. Logo, a POLITEC deve ter a modernização da gestão administrativa e tecnológica bem como decisões fundamentadas e serviços otimizados com base na informação como elementos norteadores de suas práticas.

POLITEC – DESDOBRAMENTO DA ESTRATÉGIA

Diretriz 1 – desenvolvimento sustentável. *Perspectiva financeira*

ÁREA DE RESULTADO 1 – CRESCIMENTO ORGANIZADO E PLANEJADO.

OBJETIVO: Promover ações planejadas para o crescimento institucional da Perícia Oficial.

META: Definir institucionalmente o Planejamento Tático da instituição, envolvendo a gerência da POLITEC e 100% dos Regionais e Institutos até junho de 2019, com as ações previstas a serem desenvolvidas periodicamente.

INDICADORES:

1. Percentual de unidades com plano tático desenvolvido.
2. Quantitativo de colaboradores capacitados com conhecimento do Plano Estratégico e Tático da Instituição.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Formalização do Plano Tático da POLITEC.
2. Difundir internamente o Planejamento Estratégico e Tático entre os gestores e colaboradores.
3. Criar curso de instrução e apresentação do Plano Estratégico e Tático da POLITEC e definir Multiplicadores.
4. Elaborar cronograma de execução para formulação do plano tático das unidades.
5. Formalizar e difundir internamente o Planejamento Tático das unidades entre os gestores e colaboradores.
6. Definir processo de monitoramento e avaliação periódico das ações previstas nos planos.

ÁREA DE RESULTADO 2 – UTILIZAÇÃO EFICIENTE DOS RECURSOS.

OBJETIVO: Maximizar a utilização dos recursos através de ações planejadas.

META: Maximizar o uso dos recursos financeiros, humanos e materiais, com ações planejadas e executadas periodicamente a partir de 2019.

INDICADORES:

1. Percentual de recursos utilizados e monitorados por meio dos registros no Planejamento Tático envolvendo todas as Regionais e Institutos.
2. Percentual de ações planejadas/desenvolvidas nos processos de avaliação.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Criar inventário das necessidades prioritárias para as unidades da POLITEC.
2. Normatizar metodologia e processos de acompanhamento e monitoramento das ações planejadas e desenvolvidas pela POLITEC.
3. Dar publicidade interna sobre a destinação e uso dos recursos.
4. Normatizar o monitoramento de produtividade dos servidores visando a potencialização e eficiência dos processos internos.

ÁREA DE RESULTADO 3 – DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL CONTÍNUO.

OBJETIVO: Dotar a POLITEC de recursos necessários para o seu desenvolvimento institucional contínuo.

META 1: Ampliar o orçamento em 50% até o ano de 2020, 100% até 2025 e 200% até 2030.

INDICADOR: Percentual de recursos ampliados adquiridos junto aos órgãos públicos e privados.

AÇÕES / INICIATIVAS: Identificar as fontes para captação de recursos.

1. Identificar as formas de captação destes recursos.
2. Criar um grupo de elaboração de projetos para captação de recursos.
3. Elaborar projetos.
4. Alocar recursos.

META 2: Articular para dotar, mediante legislação específica, repasse mínimo do orçamento do Estado para a POLITEC a partir de 2020.

INDICADOR: Percentual de repasse realizado pelo governo anualmente.

AÇÕES / INICIATIVAS:

1. Estreitar conversa com a SESDEC acerca do assunto.
2. Formular proposta de repasse mínimo do orçamento do Estado para a POLITEC.
3. Promover ações de conscientização dos deputados estaduais com o propósito para criação de Lei específica que garanta o repasse mínimo necessário para o funcionamento da POLITEC.
4. Definir processo de monitoramento e avaliação periódico do uso dos recursos.

META 3: Dotar 100% das unidades da POLITEC de instalações próprias e aparelha-las com equipamentos tecnológicos necessários para desenvolvimento de suas atividades até 2020.

INDICADORES:

1. Percentual de Unidades com instalações próprias.
2. Percentual de Unidades aparelhadas com equipamentos tecnológicos suficientes.

AÇÕES / INICIATIVAS:

1. Mapear instalações e equipamentos das Unidades.
2. Elaborar diagnóstico detalhando a situação.
3. Elaborar projeto para estruturação das Unidades.

Diretriz 2 – Rondônia Mais Segura – Essencialidade da prova pericial. *Perspectiva da sociedade*

ÁREA DE RESULTADO 1 – Busca pela Qualidade da Prova Pericial

OBJETIVO 1: Criar metodologia de controle e avaliação da qualidade do trabalho pericial.

META 1: Implantar cadeia de custódia integrando todos os Institutos e até 2 anos e nas coordenadorias em até 5 anos.

INDICADOR 1: Quantitativo de cadeia de custódia efetivamente implantada e funcionamento.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Adequar estrutura física para comportar a cadeia de custódia nos Institutos e coordenadorias.

META 2: Implantar sistema de controle e avaliação da produção do laudo pericial em até 2 anos nos Institutos e 3 anos nas coordenadorias.

INDICADORES:

1. Percentual de unidades sistematizadas.
2. Percentual de unidades atendidas pelo módulo de qualidade.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Readequar a estrutura organizacional para controlar a cadeia de custódia.
 2. Elaborar módulo de avaliação de avaliação qualitativa dos laudos periciais no sistema de controle.
- META 3: Implantar procedimento operacional padrão (POPs) para 100% dos exames e áreas periciais num período de até 5 anos a partir de 2019.

INDICADORES:

1. Manual de POPs gerado.
2. Percentual de POPs gerados.
3. Percentual de peritos, agente de criminalística e técnicos capacitados.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Criar manual para POPs.
2. Elaborar plano de capacitação para Peritos, Agente de Criminalística e Técnicos.
3. Capacitar Peritos, Agente de Criminalística e Técnicos.

ÁREA DE RESULTADO 2 – FORTALECIMENTO DAS RELAÇÕES INSTITUCIONAIS.

OBJETIVO: Aproximar a POLITEC do seu público estratégico (*Stakeholders*).

META 1: Neutralizar em 100% os casos de ingerência de órgãos externos na prova pericial.

INDICADOR: Percentual de redução anual de ingerência.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Estabelecer diálogo interinstitucional.
2. Elaborar plano anual de ação e comunicar aos órgãos externos interessados na prova pericial.

ÁREA DE RESULTADO 3 – PROMOÇÃO DA IMAGEM INSTITUCIONAL.

OBJETIVO: Consolidar a imagem da POLITEC como órgão de perícia oficial.

META 1: Criar assessoria de comunicação até 2019.

INDICADOR: Cargo de assessor de comunicação em vigor.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Criar cargo de assessor de comunicação.
2. Contratar e efetivar assessor de comunicação.

META 2: Divulgar os resultados anualmente, a partir de 2019, assim como os casos de repercussão onde a perícia oficial foi fundamental para elucidação dos fatos.

INDICADORES:

1. Percentual de resultados divulgados.
2. Percentual de exposição e de publicações nas mídias.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Mapear os resultados diariamente.

2. Elaborar relatório com os resultados.
3. Elaborar agenda de divulgação na mídia.

META 3: Criar e/ou participar de ações sociais, anualmente, a partir de 2019.

INDICADOR: Percentual de aumento da participação em ações individuais e parcerias.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Elaborar e/ou participar de projetos que divulgam as ações da POLITEC.

ÁREA DE RESULTADO 4 – ESTABELECIMENTO DE NORMAS E CÓDIGO DE CONDUTA PARA ATIVIDADE PERICIAL.

OBJETIVO: Estabelecer código de conduta profissional e identidade visual para servidores da POLITEC.

META 1: Elaborar e publicar o código de conduta dos servidores da até 2020.

INDICADOR: Código de conduta elaborado e publicado.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Convocar comissão para elaboração do Código de Conduta.
2. Aprovar código de conduta.

META 2: Difundir e monitorar o uso do código de conduta, a partir de 2020.

INDICADORES:

1. Percentual de servidores conscientes acerca da postura profissional.
2. Percentual de redução dos casos apresentados à corregedoria.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Elaborar plano anual de conscientização de postura profissional.

META 3: Desenvolver a identidade visual para servidores da POLITEC até 2020.

INDICADOR: Percentual de adesão entre os servidores.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Elaborar identidade visual para os servidores.
2. Difundir a identidade visual para os servidores.

Diretriz 3 – Modernização Institucional. *Perspectiva interna*

ÁREA DE RESULTADO 1 – MELHORIA DA INFRAESTRUTURA E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA.

OBJETIVO: Dispor de infraestrutura adequada para o desempenho das atividades periciais, administrativas e de produção de tecnologia.

META 1: Dispor de instalações próprias para 80% das unidades até 2030.

INDICADOR: Percentual de unidades com instalações próprias.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Prospecção de recursos intra e extraorçamentários com a finalidade de investir em edificação, aluguel e/ou compartilhamento de prédios.

META 2: Dispor de mobiliário, equipamentos e softwares adequados em 100% das unidades até 2030.

INDICADOR: Relação entre equipamentos supridos e equipamentos necessários para atendimento dos trabalhos periciais, gestão e inovação.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Mapear a realidade das Unidades.
2. Criar plano de estruturação individualizado das unidades.
3. Estruturar Unidades.

ÁREA DE RESULTADO 2 – INTEGRAÇÃO E OTIMIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO.

OBJETIVO: Desenvolver estrutura organizacional da POLITEC, com foco em gestão eficaz.

META 1: Criar organograma para atender necessidade institucional até 2019.

INDICADOR: Cronograma elaborado e aprovado.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Fazer estudo acerca das áreas necessárias ao desenvolvimento da Instituição.
2. Elaborar organograma.
3. Aprovar organograma.
4. Avaliar sua aplicabilidade.

META 2: Padronizar 100% dos processos de trabalho até 2020.

INDICADORES:

1. Percentual de procedimentos padronizados.
2. Percentual de unidades que executam procedimentos padronizados pela instituição.
3. Percentual de servidores capacitados para uso dos procedimentos padronizados.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Mapear procedimentos existentes.
2. Promover padronização em âmbito institucional.
3. Capacitar servidores para uso dos procedimentos padronizados.
4. Instituir padronização de procedimentos em todas as unidades.

META 3: Ampliar e melhorar serviços digitais em 100% das unidades até 2030.

INDICADOR: Percentual de servidores capacitados e percentual de processos em conformidade.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Promover ações de capacitação e controle dos processos digitais.

ÁREA DE RESULTADO 3 – UNIFICAÇÃO DA PERÍCIA OFICIAL À POLITEC.

OBJETIVO: Viabilizar a incorporação das atividades inerentes a Perícia Oficial à POLITEC.

META: Agregar 100% de atividades de Perícia Oficial à POLITEC até 2025.

INDICADOR: Percentual de atividades de Perícia Oficial incorporadas à POLITEC.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Mapear atividades e situar suas condições de funcionamento.
2. Elaborar projeto para incorporação das atividades inerentes a Perícia Oficial à POLITEC.
3. Articular diálogos com as autoridades competentes para conscientização dos benefícios da incorporação.
4. Avaliar periodicamente a incorporação.

ÁREA DE RESULTADO 4 – QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE DO SERVIDOR.

OBJETIVO: Proporcionar condições de trabalho com segurança e da saúde do servidor.

META 1: Promover o bem-estar de 100% dos servidores da POLITEC, por meio da atenção psicossocial, saúde ocupacional, segurança no trabalho e preparação física, com início das ações em 2019.

INDICADORES:

1. Percentual de servidores satisfeitos com a POLITEC.
2. Melhoria da qualidade de vida dos servidores.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Elaborar projeto que contemple ações para contribuição da melhoria da qualidade de vida do servidor.
2. Aprovar projeto que contemple ações para contribuição da melhoria da qualidade de vida do servidor.
3. Executar projeto que contemple ações para contribuição da melhoria da qualidade de vida do servidor.
4. Avaliar clima organizacional e nível de satisfação dos servidores.

Diretriz 4 – Inteligência Estratégica. *Perspectiva do aprendizado e da inovação*

ÁREA DE RESULTADO 1 – INOVAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA.

OBJETIVO 1: Fomentar a pesquisa científica nas áreas da Perícia Criminal, aproximando a POLITEC da academia por meio de parcerias e publicações com Instituições de Ensino Superior.

META 1: Estabelecer termo de cooperação e parceria com 50% das Universidades, Faculdades, Institutos e outras Instituições de Ensino.

INDICADOR: Percentual de parcerias e termos de cooperação estabelecidos.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Buscar aproximação e o estabelecimento de parcerias com as Instituições de Ensino, focando nas áreas de trabalho de interesse da POLITEC.

META 2: Publicar anualmente, a partir de 2020, trabalhos técnico-científicos produzidos pelo corpo técnico da POLITEC.

INDICADOR: Número de trabalhos técnico-científicos publicados em congressos, revistas e periódicos.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Criar estratégia de fomento à pesquisa e publicação de trabalhos técnico científicos dentro da Instituição.

META 3: Apresentar e premiar anualmente, a partir de 2020, os resultados positivos decorrentes do desenvolvimento dos trabalhos produzidos pela Instituição.

INDICADOR: Número de trabalhos apresentados e premiados.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Elaborar evento anual para fomentar a apresentação e premiação de projetos idealizados por colaboradores da POLITEC.

OBJETIVO 2: Buscar soluções tecnológicas e boas práticas operacionais em outros Estados, Instituições, Feiras e Congressos com vistas à aplicabilidade da atividade pericial na POLITEC.

META 1: Enviar corpo técnico (não gerencial) da POLITEC em 02 (dois) eventos relacionados à Perícia Criminal por ano, a partir de 2020, observando a alternância das especialidades selecionadas para atender todas as áreas da Perícia.

INDICADOR: Percentual de eventos previstos/atendidos no período de 01 (um) ano.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Elaborar projeto.
2. Selecionar evento, especialidade e servidores para participação do evento.
3. Promover o envio e a participação de equipe operacional da POLITEC no evento selecionado.
4. Exigir relatório com detalhamento das soluções tecnológicas e de boas práticas apresentados no evento.
5. Escolher e viabilizar a aplicação das atividades selecionadas na POLITEC.

META2: Estabelecer 01 (um) termo de cooperação por ano, a partir de 2019, com outras instituições para transferência de tecnologia.

INDICADOR: Número de termos de cooperação estabelecidos com outras instituições em um período de 01 (um) ano.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Promover a participação e reuniões com instituições parceiras potenciais;
2. Estabelecer normativa e instruções para estabelecimento de Termo de
3. Cooperação entre a POLITEC e demais órgãos.

ÁREA DE RESULTADO 2 – VISÃO SISTÊMICA.

OBJETIVO: Prover a Gestão da POLITEC de informações globais, detalhadas e em tempo real, sobre os indicadores da Instituição, dados externos e situacionais para o suporte à tomada de decisão pelos gestores.

META 1: Estabelecer equipe de técnicos e ferramental para operação de sistema de suporte à decisão com a consolidação das estatísticas e elaboração de no mínimo 02 (dois) relatórios gerenciais anuais, a partir de 2019.

INDICADORES:

1. Número de relatórios gerenciais produzidos por semestre.
2. Estabelecimento de sistema de suporte à decisão com a consolidação estatísticas.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Compor equipe técnica para suporte à gestão e produção de dados estatísticos e de relatórios.

META 2: Implantar solução para sistematização e integração de processos internos, uniformizando esta solução para 100% das Regionais e Institutos da POLITEC.

INDICADOR:

1. POLITEC Digital implantado.
2. POLITEC Digital integrado com os sistemas do Governo e sistemas de órgãos externos.

AÇÃO/INICIATIVA:

1. Desenvolver e promover o projeto POLITEC Digital;
2. Estabelecer termo de cooperação técnica com órgãos externos para integração de seus sistemas com os sistemas da POLITEC.

ÁREA DE RESULTADO 3 – INFORMAÇÃO COMO FATOR DE TRANSFORMAÇÃO.

OBJETIVO: Estabelecer metodologia e procedimentos para monitoramento e avaliação dos resultados das decisões tomadas pela Gestão da POLITEC.

META 1: Monitorar e avaliar 100% dos resultados das decisões tomadas pela Gestão da POLITEC.

INDICADORES:

1. Percentual das decisões tomadas em relação com o resultado esperado.
2. Número de decisões mapeadas pelo modelo e inseridas em base de conhecimento.

AÇÕES/INICIATIVAS:

1. Instituir modelo de monitoramento e avaliação dos resultados das decisões gerenciais.
2. Mapear as decisões tomadas pela Gestão.
3. Criar base de conhecimento para cadastramento das decisões tomadas pela Gestão.

ISBN: 978-85-65720-84-7



9 788565 720847